



**You have downloaded a document from  
RE-BUS  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Uwarunkowania satysfakcji i efektywności zadaniowej w kobiecych i męskich drużynach sportowych

**Author:** Zuzanna Wałach-Biśta

**Citation style:** Wałach-Biśta, Zuzanna. (2017). Uwarunkowania satysfakcji i efektywności zadaniowej w kobiecych i męskich drużynach sportowych. Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersytet ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

Uniwersytet Śląski  
Wydział Pedagogiki i Psychologii  
Instytut Psychologii

mgr Zuzanna Wałach-Biśta  
ROZPRAWA DOKTORSKA

**Uwarunkowania satysfakcji i efektywności zadaniowej  
w kobiecych i męskich drużynach sportowych**

Praca pisana pod kierunkiem  
Prof. zw. dr hab. Eugenii Mandal

Katowice 2017

*Składam serdeczne podziękowania  
Pani Profesor zw. dr hab. Eugenii Mandal  
za opiekę promotorską,  
wsparcie merytoryczne i życzliwość,  
poświęcony czas i zaufanie.*

*Dziękuję wszystkim klubom sportowym,  
Prezesom i Trenerom,  
za zaufanie i możliwość przeprowadzenia badań  
na ich drużynach sportowych.*

*Dziękuję wszystkim Zawodnikom, którzy wzięli udział  
w niniejszym badaniu.  
Dziękuję za cierpliwość i wytrwałość  
w wypełnianiu kwestionariuszy.*

## SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE.....	6
SUMMARY.....	8
WPROWADZENIE.....	10
1. SPOŁECZNY CHARAKTER DRUŻYNY SPORTOWEJ.....	12
1.1 Drużyna sportowa jako mała grupa społeczna .....	12
1.1.1 Różne definicje grupy społecznej .....	12
1.1.2 Drużyna sportowa .....	14
1.1.3 Koncepcyjne ramy badania drużyn sportowych .....	14
1.1.4 Model strategii mentalnych dla sportowców i trenerów .....	16
1.2 Spójność grupowa.....	16
1.2.1 Historyczny obraz spójności grupowej w psychologii społecznej.....	17
1.2.2 Spójność grupowa w środowisku sportowym.....	21
1.2.3 Koncepcyjny model spójności grupowej w sporcie.....	22
1.2.4 Ramy badania korelatów spójności grupowej w sporcie.....	24
1.3 Przywództwo w grupie.....	28
1.3.1 Rozumienie przywództwa w sporcie - historyczny przegląd perspektyw .....	29
1.3.2 Wielowymiarowy Model Przywództwa w Sporcie jako interakcyjne podejście do przywództwa.....	31
1.4 Poczucie drużynowej skuteczności.....	35
1.4.1 Od poczucia własnej skuteczności do grupowego poczucia skuteczności .....	35
1.4.2 Drużynowe poczucie skuteczności w sporcie.....	37
1.4.3 Źródła drużynowego poczucia skuteczności w sporcie .....	39
2. WYZNACZNIKI SATYSFAKCJI ZAWODNIKÓW I EFEKTYWNOŚCI DRUŻYN.....	43
2.1 Satysfakcja jednostki z uczestnictwa w sporcie.....	43
2.1.1 Różne oblicza satysfakcji w sporcie .....	44
2.1.2 Przywództwo a satysfakcja .....	46
2.1.3 Spójność grupowa a satysfakcja ze sportu.....	49
2.1.4 Poczucie drużynowej skuteczności a satysfakcja zawodników .....	51
2.2 Efektywność drużyn sportowych i jej uwarunkowania .....	53
2.2.1 Drużynowy sukces jako konsekwencja wysokiej spójności w sporcie.....	53
2.2.2 Poczucie drużynowej skuteczności a sukces grupowy .....	57
2.2.3 Zbieżność preferowanych i postrzeganych zachowań trenerskich a efektywność.....	61
2.3 Wzajemne zależności pomiędzy spójnością, przywództwem a poczuciem drużynowej skuteczności .....	63
2.3.1 Mediacyjna rola poczucia drużynowej skuteczności .....	63
2.3.2 Spójność grupowa a przywództwo w drużynie sportowej.....	67
3. PŁEĆ BIOLOGICZNA I PSYCHOLOGICZNA W SPORCIE.....	71
3.1 Różnice między płciowe .....	71
3.1.1 Kobiecość i męskość w sporcie.....	73
3.1.2 Oczekiwania w stosunku do zachowania trenera a płeć zawodników.....	74
3.1.3 Płeć a spójność grupowa.....	76

3.1.4 Płeć a poczucie drużynowej skuteczności.....	78
3.2 Płeć psychologiczna.....	80
3.2.1 Teoria schematów płciowych.....	80
3.2.2 Płeć psychologiczna w sporcie.....	82
4. PROBLEM I METODA BADAŃ WŁASNYCH.....	85
4.1 Cele i pytania badawcze.....	85
4.2 Hipotezy badawcze.....	89
4.3 Model badawczy.....	93
4.4 Zmienne i ich operacjonalizacja.....	94
4.5 Charakterystyka narzędzi pomiarowych.....	98
4.6 Organizacja i przebieg badań.....	103
4.7 Sposób analizy danych statystycznych.....	104
5. WYNIKI BADAŃ.....	106
5.1 Charakterystyka grupy badanej.....	106
5.1.1 Grupa badana w etapie I.....	107
5.1.2 Grupa badana w etapie II.....	110
5.2 Statystyki opisowe zmiennych.....	111
5.2.1 Efektywność zadaniowa drużyny sportowej.....	111
5.2.2 Satysfakcja w sporcie.....	113
5.2.3 Spójność grupowa.....	115
5.2.4 Poczucie drużynowej skuteczności.....	119
5.2.5 Przywództwo.....	121
5.2.6 Płeć psychologiczna.....	126
5.3 Płeć a procesy grupowe.....	126
5.3.1 Płeć biologiczna a procesy grupowe.....	126
5.3.2 Płeć psychologiczna a procesy grupowe.....	129
5.4 Wzajemne relacje pomiędzy analizowanymi procesami grupowymi.....	131
5.4.1 Zmiany spójności grupowej w trakcie sezonu.....	131
5.4.2 Spójność grupowa a poczucie drużynowej skuteczności.....	132
5.4.3 Spójność grupowa a przywództwo.....	134
5.4.4 Poczucie drużynowej skuteczności a przywództwo.....	136
5.5 Procesy grupowe a efektywność grupowa zadaniowa.....	137
5.5.1 Spójność grupowa a efektywność grupowa zadaniowa.....	137
5.5.2 Poczucie drużynowej skuteczności a efektywność grupowa zadaniowa.....	139
5.5.3 Przywództwo a efektywność grupowa zadaniowa.....	140
5.5.4 Statystyczna weryfikacja predyktorów efektywności zadaniowej.....	141
5.5.4.1 Wcześniejsza efektywność jako predyktor efektywności aktualnej.....	141
5.5.4.2 Spójność grupowa jako predyktor efektywności.....	142
5.5.4.3 Poczucie drużynowej skuteczności jako predyktor efektywności.....	144
5.6 Płeć jako moderator zależności procesy grupowe a efektywność grupowa zadaniowa.....	145
5.6.1 Płeć biologiczna jako moderator zależności spójność grupowa - efektywność zadaniowa grupowa.....	145
5.6.2 Płeć biologiczna jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - efektywność zadaniowa grupowa.....	148

5.6.3 Płeć biologiczna jako moderator zależności przywództwo - efektywność zadaniowa grupowa.....	149
5.7 Procesy grupowe a satysfakcja indywidualna .....	152
5.7.1 Poczucie drużynowej skuteczności a satysfakcja .....	153
5.7.2 Spójność grupowa a satysfakcja.....	158
5.7.3 Przywództwo a satysfakcja .....	168
5.8 Płeć jako moderator zależności pomiędzy procesami grupowymi a rezultatami na poziomie indywidualnym.....	185
5.8.1 Płeć jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - satysfakcja indywidualna zawodników .....	185
5.8.2 Płeć jako moderator zależności spójność grupowa - satysfakcja indywidualna zawodników .....	188
5.8.3 Płeć jako moderator zależności przywództwo - satysfakcja indywidualna zawodników .....	192
5.9 Podsumowanie wyników w świetle postawionych hipotez.....	197
6. DYSKUSJA WYNIKÓW .....	208
6.1 Wnioski .....	217
6.2 Implikacje praktyczne .....	218
PIŚMIENNICTWO .....	220
INDEKS RYCIN .....	243
INDEKS TABEL .....	244
ANEKS 1 - NARZĘDZIA BADAWCZE.....	251
ANEKS 2 - DODATKOWE STATYSTYKI .....	263

## STRESZCZENIE

Praca porusza problematykę efektywności drużyn i satysfakcji zawodników z uczestnictwa w sporcie. Poszukuje jednak uwarunkowań tych zmiennych nie w ich umiejętnościach ściśle sportowych, lecz w czynnikach psychospołecznych. Skupia się na wybranych procesach grupowych: spójności grupowej, poczuciu drużynowej skuteczności oraz przywództwie, i ich związku z efektywnością drużyn i poczuciem zadowolenia sportowców z uwzględnieniem płci badanych. Ze względu na praktyczne znaczenie wyników problematyka ta podejmowana była już od początku lat 60, jednak dotychczasowe badania nie rozwiąły wszystkich wątpliwości związanych z wpływem procesów grupowych na efektywność drużyn i satysfakcję sportowców (m.in. Carron, 1982; Chelladurai, 1984; Hodges, Carron, 1992; Martens, Peterson, 1971; McGrath, 1962; Williams, Hacker, 1982). Dodatkowo, w Polsce problematyka wpływu procesów grupowych na efektywność drużyn i poczucie zadowolenia sportowców do tej pory nie była podejmowana.

Celem pracy było sprawdzenie w jakim stopniu spójność grupowa i poczucie drużynowej skuteczności wykształcone w okresie przygotowawczym, wiążą się z efektywnością drużyn i satysfakcją zawodników. Ponadto, planowane było ustalenie czy robieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym (tj. trenera) jest predyktorem osiągniętych przez drużynę wyników sportowych oraz poczucia zadowolenia sportowców z różnych aspektów uczestnictwa w sporcie zawodowym. Kluczowa była próba uzyskania odpowiedzi na pytanie czy któryś z badanych procesów grupowych istotnie silniej wiąże się z efektywnością drużyn i satysfakcją zawodników. Ponadto, w przeprowadzonym badaniu istotne było sprawdzenie czy płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi.

W części teoretycznej przedstawiono dotychczasowe koncepcje i założenia teoretyczne na temat drużyn sportowych, w tym spójności grupowej, poczucia drużynowej skuteczności i przywództwa. Następnie omówiono dotychczasowe wyniki badań nad wpływem procesów grupowych na efektywność grup i satysfakcję zawodników. Kolejny rozdział części teoretycznej poświęcono zagadnieniom płci biologicznej i psychologicznej, jako czynników moderujących procesy wewnątrzgrupowe.

Część empiryczną rozpoczęto od przedstawienia metod badań własnych. W szczególności, warto zaznaczyć, że badanie miało charakter podłużny i pierwszy etap miał miejsce w okresie przygotowawczym. Kolejne badanie przeprowadzono po zakończeniu

sezonu zasadniczego. W sumie w badaniu w I etapie wzięło udział 352 sportowców, tj. 28 drużyn. W II etapie przebadano 204 zawodników z 18 drużyn. Do pomiaru spójności grupowej wykorzystano Kwestionariusz Środowiska Grupowego (*Group Environment Questionnaire*; Carron, Widmeyer, Brawley, 1985; wersja polska: Krawczyński, 1995b). Poczucie drużynowej skuteczności mierzono Kwestionariuszem Poczucia Drużynowej Skuteczności (Wałach-Biśta, 2015a), a przywództwo Skalą Przywództwa w Sporcie (2013). Efektywność drużyn określana była na podstawie obiektywnych wyników sportowych zespołów osiąganych na przestrzeni całego sezonu zasadniczego. Satysfakcję indywidualną zawodników określono wykorzystując Skalę Satysfakcji w Sporcie (Wałach-Biśta, 2015b). Płeć psychiczną badanych sportowców diagnozowano Inwentarzem Płci Psychologicznej (Kuczyńska, 1992).

Rozdział piąty niniejszej pracy prezentuje analizy statystyczne pozwalające na uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze i weryfikacje założonych hipotez. Uzyskane wyniki badań wykazały istotny związek procesów grupowych wykształconych już w okresie przygotowawczym, zarówno z efektywnością całych drużyn, jak i z indywidualną satysfakcją zawodników z różnych aspektów uczestnictwa w sporcie drużynowym. Dodatkowo, badania wskazały na istotną rolę płci biologicznej jako czynnika silnie wpływającego na analizowane zależności. Uzyskane wyniki niniejszej pracy zostały omówione w świetle dotychczasowych badań i ustaleń teoretycznych w postaci dyskusji w rozdziale szóstym.

Wyniki przeprowadzonego badania obok wniosków teoretycznych umożliwiły wysunięcie sugestii na temat optymalizacji procesu szkolenia i przygotowania przedsezonowego drużyn sportowych w zależności od płci członków zespołów, które przedstawiono w dalszej części ostatniego rozdziału pracy.

**Słowa kluczowe:** Drużyny sportowe, Procesy grupowe, Spójność grupowa, Przywództwo, Poczucie drużynowej skuteczności, Satysfakcja, Efektywność grupowa, Płeć.



## SUMMARY

The paper concerns the issues of team effectiveness and the satisfaction of players with their participation in sports. However, it seeks the determinants of these variables not in strictly athletic skills, but in psychosocial factors. It focuses on selected group processes: group cohesion, collective efficacy and leadership as well as their connection to team effectiveness and the athletes' sense of enjoyment, taking into account the gender of the respondents. Due to the practical importance of such results, these issues have been researched as early as the 1960s. Nevertheless, the previous studies haven't dispelled all the doubts concerning the impact of group processes on team effectiveness and athletes' satisfaction (i.a. Carron, 1982; Chelladurai, 1984; Hodges, Carron, 1992; Martens, Peterson, 1971; McGrath, 1962; Williams, Hacker, 1982). Furthermore, in Poland the impact of group processes on team effectiveness and athletes' sense of enjoyment hasn't been studied so far.

The aim of the research was to verify the degree to which group cohesion and collective efficacy developed in the preparatory period influence the effectiveness of teams and satisfaction of athletes. Moreover, it was planned to ascertain whether the convergence of preferences with the perceived leadership behavior (i.e. of the coach) is a predictor of sports results achieved by the team and the satisfaction of the athletes with various aspects of participation in professional sport. The attempt to find an answer to the question whether any of the studied processes has a significantly greater influence on the effectiveness of teams and athletes' satisfaction was a fundamental issue. What is more, in the conducted research the verification whether sex and gender significantly differentiates the relationships between the analyzed variables was very important.

The theoretical part presents the previous concepts and theoretical assumptions concerning sports teams, including group cohesion, collective efficacy and leadership. Moreover, it discusses the results of the studies conducted to date concerning the impact of group processes on the effectiveness of groups and athletes' satisfaction. Another chapter of the theoretical part is devoted to the issues of sex and gender as factors moderating intragroup processes.

The empirical part begins with the presentation of the employed research methods. It is especially worth noting that the study was longitudinal and the first stage took place in the preparatory period. The subsequent study was carried out after the end of the regular season. The first stage of the study encompassed a total of 352 athletes, i.e. 28 teams. In the second

stage, there were 204 players from 18 teams. Group cohesion was measured using the Kwestionariusz Środowiska Grupowego (*Group Environment Questionnaire*; Carron, Widmeyer, Brawley, 1985; Polish version: Krawczyński, 1995b). Collective efficacy was measured with the Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności (Sense of Team Efficacy Questionnaire, Wałach-Biśta, 2015a), and leadership was assessed using the Skala Przywództwa w Sporcie (Leadership Scale for Sports, 2013). The effectiveness of teams was established based on objective sports results of teams achieved throughout the regular season. Individual satisfaction of the players was established by means of the Skala Satysfakcji w Sporcie (Satisfaction Scale in Sports, Wałach-Biśta, 2015b). The gender of the respondents was diagnosed with the Inwentarz Płci Psychologicznej (Bem Sex-Role Inventory, Kuczyńska, 1992).

Chapter five of this paper presents the statistical analyses providing answers to the research questions and verifying the assumed hypotheses. The obtained results indicated a significant impact of group processes developed already in the preparatory period both on the effectiveness of whole teams and the individual satisfaction of the players with the various aspects of participating in team sports. Moreover, the study demonstrated an important role of sex as a factor strongly influencing the analyzed dependencies. The results of this research have been addressed in the light of previous studies and theoretical findings in the form of a discussion in chapter six.

The results of the conducted research, apart from its theoretical conclusions, made it possible to put forward suggestions concerning the optimization of the training process and the preseason preparation of sports teams depending on the sex of team members. These recommendations have been presented in the latter part of the last chapter of the paper.

**Key words:** sports teams, group processes, group cohesion, leadership, sense of team efficacy, satisfaction, group effectiveness, sex, gender.

## WPROWADZENIE

Citius-Altius-Fortius, czyli „szybciej, wyżej, silniej”, to słowa, których Henri le Didon użył, aby zachęcić swoich uczniów do sportowej rywalizacji, a które Pierre de Coubertin uczynił mottem olimpijskim (Lipoński, 2012). Są to słowa, które towarzyszą co cztery lata każdym Igrzyskom Olimpijskim, a więc najważniejszym imprezom sportowym. Zachęcają do wysiłku i pokonywania kolejnych barier. Przypominają jaki jest sens sportowej rywalizacji na najwyższym poziomie. Bowiem, w sporcie zawodowym to właśnie osiągnane przez zawodników wyniki sportowe są kluczowe. To od efektywności rozumianej jako ilość wygranych i porażek, czy zdobywanych medali, uzależnione jest funkcjonowanie sportowców. W sportach drużynowych, ich efektywność bardzo często decyduje o samym dalszym istnieniu zespołu. To sprawia, że kluczowe jest poszukiwanie czynników zwiększających prawdopodobieństwo odniesienia wygranych podczas najważniejszych rozgrywek sportowych.

Codziennosc pokazała, że wprowadzenie do drużyn sportowych gwiazd sportu, tj. zawodników wyróżniających się umiejętnościami technicznymi, motorycznymi, czy też taktycznymi, nie gwarantuje osiągania wysokich wyników sportowych zespołów. Dlatego, już od lat 60 źródeł efektywności poszukuje się także w czynnikach psychospołecznych, wykraczając poza umiejętności sportowe członków drużyn.

Szczególnie zwrócono uwagę na zachodzące w drużynach procesy grupowe i ich potencjalny wpływ na osiągnane przez zespoły wyniki. Dotychczasowe badania wykazały, że z efektywnością drużyn związana jest spójność grupowa (m.in. Carron i in., 2002; Martens, Peterson, 1971; Williams, Widmeyer, 1991), poczucie zbiorowej skuteczności (m.in. Feltz, Lirgg, 2001; Hodges, Carron, 1992; Myers, Feltz, Short, 2004), oraz przywództwo rozumiane jako zachowania trenera (m.in. Garland, Barry, 1988; Horne, Carron, 1985). Jednak większość dotychczasowych badań pomijało efekt grupowości, i analizowało wyniki na poziomie jednostkowym. Dodatkowo, procesy grupowe analizowane były w różnych etapach rozwoju grupy, co nie pozwala na ujednolicenie dotychczas uzyskanych wyników i wyciągnięcie praktycznych wskazówek dotyczących optymalizacji przygotowania drużyn sportowych do rozgrywek ligowych. Może to także tłumaczyć rozbieżności uzyskiwane w dotychczasowych badaniach. Dodatkowo, w Polsce powyższa problematyka do tej pory nie była podejmowana w badaniach naukowych. Stąd uzasadnione wydaje się dalsze analizowanie związków procesów grupowych z efektywnością drużyn.

Dalsze istnienie zespołów sportowych uzależnione jest nie tylko od odnoszonych przez drużyny wyników, ale także od samego przywiązania zawodników do klubów sportowych. Zwiększając satysfakcję sportowców z ich funkcjonowania w sporcie, można zwiększyć prawdopodobieństwo ich pozostania w klubie i podpisania kolejnych kontraktów (Brawley, Paskevich, 1997). Dlatego tak kluczowe jest poszukiwanie także czynników związanych z poziomem zadowolenia zawodników z ich uczestnictwa w sporcie.

Ponownie, zarówno modele teoretyczne, jak i dotychczasowe wyniki badań wskazują na istotną rolę spójności grupowej, poczucia drużynowej skuteczności oraz przywództwa w rozwoju poczucia zadowolenia zawodników sportów drużynowych (m.in. Chelladurai, 1984; Horne, Carron, 1985; Jowett, Shanmugan, Caccoulis, 2012; Martnes, Peterson, 1971; Widmeyer, Williams, 1991). Jednak nie zawsze podczas analizy danych uwzględniano ich hierarchiczną strukturę, pomijając sklastrowanie danych. Dalsze analizy wydają się więc konieczne, by móc w jednoznaczny sposób określić związek spójności grupowej, poczucia zbiorowej skuteczności oraz przywództwa z różnymi aspektami satysfakcji z funkcjonowania w sporcie.

Celem prezentowanej rozprawy doktorskiej była próba weryfikacji dotychczasowych ustaleń nad uwarunkowaniami satysfakcji zawodników i efektywności drużyn sportowych. Poszukiwano odpowiedzi na pytanie czy spójność grupowa i poczucie drużynowej skuteczności wykształcone w okresie przygotowawczym są istotnymi czynnikami związanymi z osiąganymi przez drużyny wynikami sportowymi, oraz z poziomem satysfakcji zawodników. A także, czy przywództwo rozumiane jako rozbieżność preferencji sportowców co do zachowania trenera z postrzeganym przez sportowców zachowaniem trenera także istotnie wiąże się z satysfakcją zawodników i efektywnością drużyn. Ponadto, celem badania było także sprawdzenie czy płeć istotnie różnicuje zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi.

## **1. SPOŁECZNY CHARAKTER DRUŻYNY SPORTOWEJ**

### **1.1 Drużyna sportowa jako mała grupa społeczna**

Najprościej, drużynę sportową można zdefiniować jako zespół składający się z określonej, dla danej dyscypliny sportowej, ilości zawodników, skupionych razem, by realizować wspólny, jasno określony cel sportowy. Przedstawione powyżej powszechne rozumienie drużyny sportowej, sugeruje jej społeczny charakter. To pozwala na traktowanie drużyny sportowej jako małej grupy społecznej, w której zachodzą podobne procesy psychospołeczne, a więc możliwe jest odwoływanie się do klasycznych teorii grup społecznych.

#### **1.1.1 Różne definicje grupy społecznej**

Od początku XX wieku, wśród badaczy trwały dyskusje nie tylko nad tym, czym są grupy społeczne, ale także nad realnością ich istnienia (Brown, 2006). Gordon Allport (1924, s. 6 za: Brown, 2006) uznał, że „nie istnieje psychologia grup, która nie byłaby w sposób istotny i całkowity psychologią jednostek”. Kwestionując realność grup społecznych, poddał w wątpliwość to, czy grupa jest czymś więcej, niż tylko sumą indywidualnych jednostek (Carron, Hausenblas, Eys, 2005). Obecnie istnieje niemal powszechna zgoda co do realności istnienia grup. Uważa się, że różnią się one od zwykłej sumy atrybutów ich członków oraz, że zachowanie grupy i jej wydajność nie może być traktowana jako proste badanie zachowań i efektywności poszczególnych członków grup (Carron i in., 2005).

Wśród badaczy istnieje duże zróżnicowanie definiowania pojęcia „grupa społeczna”. Różne definicje dzielą się na kategorie, czy też rodzaje, z których każda podkreśla ważny aspekt natury grupy społecznej. Jedne z definicji podkreślają, że takim czynnikiem krytycznym określającym grupę jest wspólny los jej członków (np. Campbell, 1958; Lewin, 1948; Rabbie, Horwitz, 1988). Definicja grupy wg Fiedlera (1967, s. 6) mówiąca, że jest to „zbiór osób, którzy dzielą wspólny los, tzn. są współzależni w tym sensie, że zdarzenie, które ma wpływ na jednego członka, może wpłynąć na wszystkich” jest przykładem rozumienia grupy w takim właśnie ujęciu. Dla innych badaczy, elementarną cechą grupy jest fakt, że składa się ona z ludzi pozostających ze sobą w bezpośrednich interakcjach i komunikujących się między sobą (np. Bales, 1950; Shaw, 1981; McGrath, 1984; Homans, 1950). Grupa to więc „pewna liczba osób, które komunikują się ze sobą wzajemnie w jakimś okresie czasu, przy czym jest ich wystarczająco niewiele: tyle, żeby każda osoba mogła się komunikować

z innymi nie za pośrednictwem drugiego człowieka, ale bezpośrednio” (Homans, 1950). W tym podejściu podkreślone są więc przede wszystkim występujące w grupie procesy grupowe i zachodząca dynamika wewnątrz grupy. Jednym z bardziej popularnych podejść do definiowania grupy społecznej jest opieranie się na istnieniu formalnej bądź ukrytej struktury społecznej, zazwyczaj w formie relacji statusu, ról i norm (np. Newcomb, 1951; Sherif, Sherif, 1956). W tym ujęciu, o istnieniu grupy będziemy mówić tylko wtedy, gdy pewna liczba osób będzie przestrzegać wspólnych, określonych norm lub też je akceptować (Mika, 1981).

Bass (1960) w swoim rozumieniu grupy zwraca uwagę na korzyści wynikająca z członkostwa w grupie. Kolejne definicje podkreślają właśnie ten fakt, że z członkostwem w grupie wiążą się wzajemne korzyści dla jednostek (Carron i in., 2005). Turner (1982) z kolei uznał, że grupę tworzą dwie lub więcej osób, które spostrzegają same siebie jako członków tej samej kategorii społecznej. Brown (2006) dodał, że oprócz autokategoryzacji, niezbędne jest także aby istnienie takiej grupy było rozpoznawane przez przynajmniej jakąś inną jednostkę. Znacznie bardziej rozwiniętą definicję grupy stworzył A. P. Hare (1976). Jego zdaniem o grupie możemy mówić, jeśli zostaną spełnione przynajmniej 4 warunki: a) między osobami musi istnieć bezpośrednia interakcja, b) osoby te muszą posiadać wspólny cel, c) i normy, d) a także musi istnieć struktura (Mika, 1981).

W Polsce jedną z najbardziej popularnych definicji grupy stworzył Mika (1981). Opierając się na koncepcji Hare, rozszerzył ją uznając, że grupę stanowią „dwie lub więcej osób, między którymi istnieje bezpośrednia interakcja, które posiadają ustalone wspólne normy, mają wspólny cel, tworzą rozwiniętą strukturę grupową i mają poczucie odrębności swojej grupy w stosunku do innych grup” (Mika, 1981 s. 335). W tej definicji uwzględnił wszystkie wcześniejsze koncepcje grupy społecznej, dzięki czemu, można uznać ją za w pełni wyczerpujące wyjaśnienie małej grupy społecznej.

Warto jednak także, w kontekście drużyn sportowych, zwrócić uwagę na podejście Wosińskiej (1985), która uznaje grupę za „zbiorowość dwu lub większej liczby osób, które pozostają ze sobą w bezpośredniej interakcji, i które mają w pewnym stopniu sprecyzowany cel [...]. Współdziałanie ludzi nastawione na realizację jakiegoś celu jest wyznaczone przez określone normy zawierające reguły postępowania w trakcie interakcji służących osiągnięciu celu [...], a z kolei wyznaczone poprzez cele i normy sposoby kontaktowania się członków grupy rzutują na powstanie określonej jej struktury”. W tym ujęciu więc, cel i zachowania służące jego realizacji można uznać za podstawowy element definicyjny grupy. Warunkiem

osiągnięcia celu jest powstanie norm i ich przestrzeganie, a struktura grupy wynika z samej istoty celu - jest jego skutkiem (Wosińska, 1985).

### **1.1.2 Drużyna sportowa**

Drużyny sportowe zawiązują się w ściśle określonym celu. Członkowie zmuszeni są do współdziałania, aby zbliżyć się do realizacji wyznaczonego celu (Malczewski, 1971). Codzienne treningi wymuszają na zawodnikach drużyny bezpośrednie kontakty między nimi, a każdy członek drużyny odbiera bezpośrednie bodźce od pozostałych osób (Gracz, Sankowski, 2007; Krawczyński, 1995a; 1995b). Każda drużyna ma swoje specyficzne, wspólne tylko dla nich symbole, jak na przykład nazwa zespołu (Malczewski, 1971). Dodatkowo, swoją odrębność od innych podkreślają także specyficznym strojem, zarówno na treningach, jak i podczas zawodów. Jednak co najważniejsze, drużyna sportowa zajmuje się działalnością o charakterze agonistycznym, opartą na określonych regułach wymagających wysiłku fizycznego (Malczewski, 1971). Mając na uwadze powyższe rozumienie drużyny sportowej, należy uznać ją za specjalny rodzaj grupy społecznej.

Jeden z czołowych badaczy zajmujących się psychologią drużyn sportowych, Albert Carron, uważa jednak, że proste przeniesienie ogólnych teorii grup społecznych na kontekst sportowy, nie jest możliwe. Dlatego też niezbędne było stworzenie odrębnej definicji drużyny sportowej, która ujmowała by także społeczny charakter tej specyficznej grupy. Carron (1993, za: Krawczyński, 1999, s. 58; Carron i in., 2005, s. 13) definiuje drużynę sportową jako „zbiór jednostek, które posiadają zbiorową tożsamość, mają wspólne cele i przedmioty, dzielą wspólny los, rozwijają ustrukturalizowany wzór interakcji i typów komunikacji, okazują personalne i zadaniowe współdziałanie, odwzajemniają interpersonalną atrakcyjność oraz uważają siebie za grupę”. Zawodnicy i trenerzy podczas licznych treningów, zgrupowań i wyjazdów na mecze, spędzają ze sobą wiele godzin i dni. Efektywność całej drużyny rozpatrywana jest bardzo często przez osiągane wyniki sportowe, a to przekłada się na otrzymywane gratyfikacje (Krawczyński, 1999), a może nawet wpływać na decyzje o istnieniu drużyny. W każdej drużynie więc, istnieje chociaż jeden wspólny cel - chęć wygrywania (Carron i in., 2005).

### **1.1.3 Koncepcyjne ramy badania drużyn sportowych**

Carron (Carron i in., 2005; Krawczyński, 1995a; 1995b; 1999) jako pierwszy zaproponował kompleksowy model będący konceptualną ramą badania drużyny sportowej

jako grupy (patrz rysunek 1). Większość wcześniejszych teorii dynamiki grupowej w sporcie ujmowała rzeczywistość w sposób fragmentaryczny i cząstkowy (Krawczyński, 1999). Model Carrona zaś zwięźle podsumowuje dotychczasowy dorobek badawczy, i w sposób linearny wyznacza ramy badania drużyn sportowych. Zdaniem badacza, może on być wykorzystywany w celu określenia problemów badawczych w obszarze badań nad drużynami sportowymi, budowaniu i sprawdzaniu hipotez na temat zjawisk relacji grupowych, łączeniu zdobytych informacji w spójny system, a także w celu określania przyszłych obszarów badań (Carron, 1993 za: Krawczyński, 1999). W modelu tym, można wyróżnić 3 grupy czynników: a) wejściowych, wpływających na kształtowanie się drużyny, b) procesów zachodzących w niej, oraz c) konsekwencji wynikających z tak ukształtowanej drużyny (Carron i in., 2005).

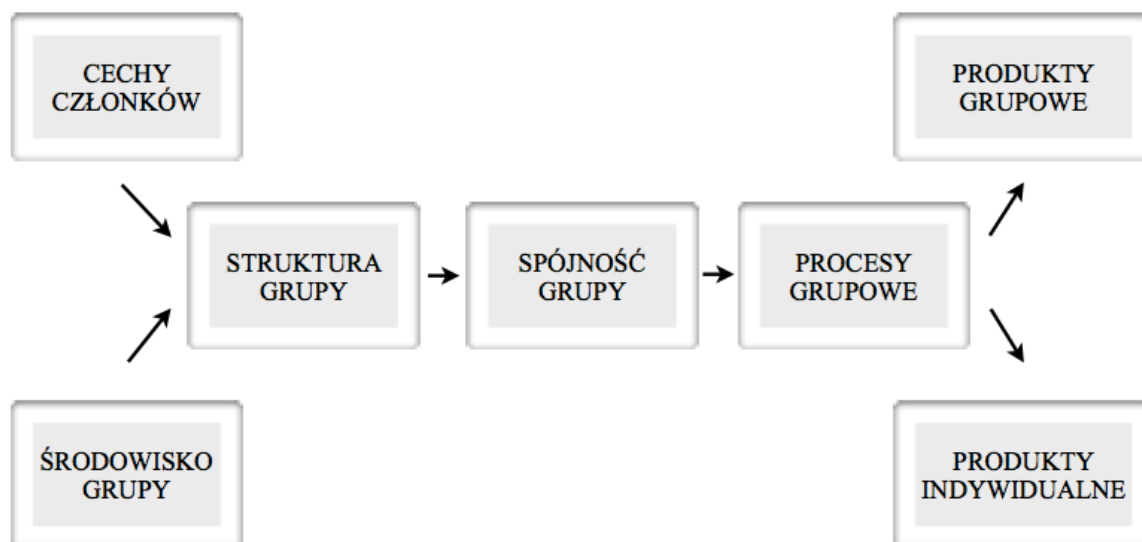
Na wejściu modelu Carrona, umiejscowione są cechy członków grupy (skład grupy) oraz środowisko drużyny. Skład drużyny to suma cech, właściwości i umiejętności członków danej grupy. To nie tylko jednak cechy fizyczne, takie jak budowa ciała, wysokość, waga, czy zdolności w pełni związane z trenowaną dyscypliną (ruchowe, techniczne, taktyczne, motoryczne). Cechy członków istotnie wpływające na kształt drużyny, to także wszelkie umiejętności psychiczne, potrzeby, postawy, cechy osobowościowe, oraz charakterystyki społeczne - wiek, płeć, wykształcenie, status społeczny (Krawczyński, 1995a; 1995b; 1999).

Środowisko grupy to kolejny element modelu wpływający na procesy drużynowe. Carron i in. (2005) uważa, że środowisko grupy jest określane przez wielkość grupy, naturę wykonywanych zadań grupowych oraz terytorium danej drużyny.

Środkowe elementy modelu dotyczą struktury grupy, spójności oraz procesów grupowych. Carron i in. (2005), terminem struktura grupowa określa pozycje i statusy społeczne członków drużyny, role i normy obowiązujące w grupie, a także kwestie związane z przywództwem. Z kolei, procy grupowe to interakcja i komunikacja, kooperacja i współzawodnictwo, oraz poczucie drużynowej skuteczności (Carron i in., 2005; Krawczyński, 1995a; 1995b; 1999).

Głównymi konsekwencjami tak ukształtowanej drużyny są: a) indywidualne korzyści, takie jak indywidualne wyniki sportowe, satysfakcja i przynależność, a także b) grupowe konsekwencje, czyli wyniki sportowe całej drużyny oraz jej stabilności (Carron i in., 2005; Krawczyński, 1995a; 1995b; 1999).





*Rysunek 1. Konceptyjne ramy badania drużyn sportowych - model A. V. Carrona.*  
 Źródło: Carron, i in., 2005, s. 19

#### **1.1.4 Model strategii mentalnych dla sportowców i trenerów**

Nie tylko Carron zwrócił uwagę na kluczowe znaczenie procesów grupowych w budowaniu efektywnej drużyny sportowej. Jedną z najbardziej kompleksowych propozycji obszarów treningu mentalnego wykorzystywanego w okresie regularnego treningu fizycznego i w czasie przygotowania do zawodów zaproponowała Robin Vealey (2007). Jej model strategii mentalnych dla sportowców i trenerów uwzględnia cztery obszary treningu mentalnego. Wśród strategii bazowych, dotyczących wykonania i rozwoju osobistego, znalazły się także metody związane z pracą w zespole. Jej model podkreśla, że podczas pracy z drużyną sportową, należy nie tylko skupiać się na treningu mentalnym jednostek, ale także na umiejętnościach zespołowych. Do kluczowych strategii zwiększających prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu przez drużynę zaliczyła przywództwo, komunikację, spójność grupy oraz przekonania o skuteczności zespołu.

Na podstawie powyższych modeli, oraz przeglądu stanu dotychczasowych badań, zdecydowano się w badaniu uwzględnić wybrane procesy grupowe, które w powyższych modelach, jak i przez innych badaczy określane są jako najistotniejsze dla efektywności drużyn, a przez to i dla satysfakcji samych zawodników.

## **1.2 Spójność grupowa**

Powszechnie, spójność grupowa rozumiana jest jako tendencja członków grupy do trzymania się razem i pozostawania w zjednoczeniu. Każda grupa ma społeczny charakter,

i dlatego też spójność traktowana jest jako konstrukt reprezentujący siłę więzów między członkami wewnątrz grupy (Carron, 1982). Ma ona fundamentalne znaczenie nie tylko dla utrzymania grupy, ale i dla jej rozwoju. W latach 60, badacze małych grup uznali spójność grupową za jedną z najważniejszych właściwości grup (Golembiewski, 1962; Lott, Lott, 1965). Inni sugerują, że grupy niespójne po prostu nie istnieją, ponieważ jeśli grupa istnieje, to chociaż w niewielkim stopniu musi być ona zintegrowana, spójna (Carron i Spink, 1995; Donnelly, Carron, Chelladurai, 1978).

### **1.2.1 Historyczny obraz spójności grupowej w psychologii społecznej**

Konstrukt spójności grupowej ma swoje historyczne korzenie zarówno w psychologii, jak i socjologii, późnych lat XIX i wczesnych lat XX wieku (Dion, 2000). Już Freud wykazał zainteresowanie spójnością grupową, przez którą rozumiał siły wiążące mężczyzn razem w grupy (Wallace, 1977 za: Dion, 2000). Szersze psychologiczne badania nad spójnością grupową zapoczątkowano w latach 20 XX wieku, jednak dopiero praca Kurta Lewina i jego uczniów i współpracowników rozwinęła ten konstrukt (Dion, 2000). To właśnie badania Lewina dały podwaliny do stworzenia koncepcji i definicji spójności grupowej jako pola sił (*field of forces*) - czyli pierwszej wyraźnie społeczno-psychologicznej conceptualizacji tego konstruktu.

Kurt Lewin definiował spójność jako zbiór sił utrzymujących członków grupy razem, włączając w to zarówno pozytywne siły przyciągania, jak i negatywne siły odpychania. On też jako pierwszy wprowadził do psychologii termin dynamika grupowa, a także stworzył pierwszy program nauczania poświęcony w szczególności właśnie dynamice grup w Massachusetts Institute of Technology (Dion, 2000). Lewin utrzymywał także, że grupy do których należymy, są ważnym elementem naszej przestrzeni życiowej, co wyraźnie wyprzedza teorię społecznej tożsamości zaproponowaną trzy dekady później przez Tajfel'a i Turner'a (1979).

Wśród badaczy pozostających w nurcie podejścia Lewina, można wymienić L. Festingera, który wraz z S. Schachter i K. Back stworzył jedną z pierwszych i historycznie najbardziej znaczących definicji spójności, która wywarła ogromny wpływ na rozwój tego zagadnienia (Krawczyński, 1995b). Zdefiniowali oni spójność grupową jako całkowitą sumę (pole) sił skłaniających jednostki do pozostania w grupie (Festinger, Schachter, Back, 1963). Zaproponowano także wyróżnienie dwóch głównych sił w aspekcie spójności: atrakcyjność grupy (którą w istocie reprezentują społeczne i afiliacyjne aspekty grupy) oraz znaczenie

kontroli (którą w istocie reprezentuje zadanie-cel, wydajność i produktywność grupy) (Carron i in., 2005).

Wyróżnienie takich dwóch typów sił jest w pewnym stopniu antycypacją późniejszego rozróżnienia pomiędzy spójnością społeczną a zadaniową (Dion, 2000). W swej naturze więc, spójność rozumiana była dwuwymiarowo (Carron, 1982). Jednak w trakcie badań, Festinger i in. operacyjnie definiowali spójność w sposób niewymiarowy - jako stopień interpersonalnego przyciągania wewnątrz grupy (Carron, 1982). Większość kolejnych badaczy spójności w psychologii, zaadaptowało podobne, jednowymiarowe podejście. Zresztą sam Back (1951 za: Carron, 1982) zaproponował by wcześniejszą definicję spójności zredukować do stwierdzenia, że jest to atrakcyjność członkostwa w grupie dla jej członków. Takie podejście traktujące spójność grupową jako pochodną atrakcyjności grupowej było popularne wśród kolejnych badaczy (m. in. Cartwright, Zander, 1960 za: Mika, 1981). Skutkowało to twierdzeniem, że grupa jest spójna, jeśli dla wszystkich swoich członków jest bardzo atrakcyjna. Sama atrakcyjność grupy, zgodnie z poglądem Cartwrighta i Zandera, zależy od stanu potrzeb członka grupy, i od właściwości samej grupy, które pozwalają na zaspokojenie tych indywidualnych potrzeb. Jeśli więc grupa posiada właściwości, które umożliwiają zaspokojenie potrzeb własnych członków, to staje się ona dla nich atrakcyjna, a więc zwiększa się szansa, że sama grupa stanie się spójna (Mika, 1981). Z krytyki tego podejścia wyłoniły się inne koncepcje, którym zarzuca się cząstkowy charakter, a nie opracowanie spójnej teorii (Krawczyński, 1995b). Do tej grupy prac można zaliczyć badania uwzględniające interpretację spójności jako zaangażowanie członków do wykonywania zadania grupowego (Goodman, Ravlin, Schminke, 1987).

Punkt widzenia Festingera skupia się na bodźcach, które są podstawą uczestnictwa i zaangażowania w grupę - głównych powodów, dla których jednostki dołączają się do grupy (Carron i in., 2005). Gross i Martin (1952 za: Carron i in., 2005) odwołując się do podejścia Festingera, uznali, że sensowniejsze jest definiowanie spójności jako odporność grupy na działanie destrukcyjnych sił. Praktycznie 40 lat później, Brawley, Carron i Widmeyer (1988) zoperacjonalizowali tę definicję poprzez zebranie odpowiedzi członków drużyn sportowych na pytania dotyczące hipotetycznych, destrukcyjnych wydarzeń w ich grupie. Badali oni zależność pomiędzy spójnością grupową a odpornością członków drużyn sportowych na zakłócenia w dwóch niezależnych badaniach. Ich wyniki wskazują, że spójność zadaniowa jest pozytywnie związana z postrzeganą odpornością grupy na zakłócenia.

Traktowanie pozytywnych stosunków interpersonalnych jako synonimu spójności grupowej, zdecydowanie charakteryzuje się prostotą, a zdaniem Hogga (1992 za: Brown, 2006) wręcz nadmiernym uproszczeniem. Źródłem podejścia Hogga jest teoria autokategoryzacji Turnera i in. (1987 za: Brown, 2006), której podstawą jest stwierdzenie, że zachowanie grupy ma charakterystyczne cechy, które wyróżnia je od zachowań interpersonalnych. Ludzie mogą klasyfikować siebie na każdym z tych poziomów, choć najprawdopodobniej nie w tym samym czasie. Kategoryzacja na poziomie grupy prowadzi do depersonalizacji (postrzegania siebie i innych nie jako unikalne jednostki, ale raczej w kategoriach cech i prototypów określających grupę), która leży u podstaw zjawisk grupowych, w tym między innymi właśnie spójności (Dion, 2000). A podstawowymi procesami determinującymi wszelkie zachowania grupowe jest: a) asymilacja (do prototypu grupy własnej) i b) kontrast (z prototypem grupy obcej) (Brown, 2006).

Analiza spójności grupowej, zgodnie z teorią autokategoryzacji, doprowadziła do rozróżnienia dwóch typów atrakcyjności w grupie: indywidualna forma atrakcyjności nazywana personalną atrakcyjnością (PA) oraz atrakcyjność na poziomie grupowym nazywana atrakcyjnością społeczną (SA). Jest to więc kolejny przykład dwuwymiarowego modelu spójności grupowej (Dion, 2000). Zarówno atrakcyjność personalna, jak i społeczna mogą być doświadczane jako pozytywne i negatywne uczucia jednej osoby w stosunku do drugiej. Atrakcyjność personalna jest jednak rzekomo niepowtarzalna i ugruntowana w konkretnej relacji międzyludzkiej. Jest personalizowana w kategoriach ujednoliconych właściwości jednostek (Krawczyński, 1995b). Atrakcyjność społeczna jest natomiast uznawana za zdepersonalizowaną formę lubienia, która nie jest związana z atrakcyjnością interpersonalną innych konkretnych jednostek, ale opiera się na właściwościach zachowania typowego członka. SA jest więc oparta na stopniu w jakim członkowie reprezentują, ucieleśniają podstawowe cechy odróżniające ich grupę, postrzegane przez swoich członków (Dion, 2000). Zgodnie z podejściem Hogga (1992), to właśnie atrakcyjność społeczna jest ściśle związana ze zjawiskami grupowymi. Spójność grupowa wynika więc właśnie z atrakcyjności społecznej każdego członka własnej grupy jako członka grupy, bez względu na to, jaki on/ona jest jako jednostka. Spójność zdefiniowana jest więc poniekąd w kategoriach atrakcyjności idei grupy dla jej członków, zgodnego prototypowego wizerunku idei i tego, jak odzwierciedla się ona we właściwościach zachowania typowego członka. Grupa jest więc spójna, w takim stopniu, w jakim członkowie identyfikują się z jej kluczowymi cechami i aspiracjami (Brown, 2006).

Kolejny, dwuwymiarowy model spójności grupowej, nie uwzględniający w swej istocie atrakcyjności indywidualnej, a bliski teorii autokategoryzacji, zaproponowali Bollen i Hoyle (1990). Mając na uwadze fakt, że w tamtych czasach nie było ogólnie zaakceptowanej i przyjętej teoretycznej i operacyjnej definicji spójności, dokonali rozróżnienia pomiędzy podejściami, ich zdaniem, subiektywnymi i obiektywnymi, zajmującymi się konstruktem spójności (Dion, 2000). Obiektywne podejście do spójności składa się z połączonych sądów lub uczuć wobec każdego członka grupy (używając do tego m. in. wyborów socjometrycznych). Z kolei, subiektywne podejście zgłębia indywidualne postrzegania członków na temat spójności ich grupy. Przykładem takiego subiektywnego podejścia jest więc postrzegana spójność, która odzwierciedla stopień, w jakim indywidualni członkowie grupy czują się jej częścią, lub też czują się „przyklejeni” do niej (Dion, 2000). Zdaniem Bollena i Hoyle’a to właśnie postrzegana spójność zdecydowanie bardziej jest związana z innymi zjawiskami takimi jak: samotność, przystosowanie do grupy czy samobójstwa niż z innymi obiektywnymi narzędziami do badania spójności. Ponadto pośredniczy w większości obiektywnie mierzonymi wpływami spójności (Dion, 2000). Dlatego też Bollen i Hoyle w swoim podejściu skupili się na spójności postrzeganej, którą definiują jako indywidualne, jednostkowe poczucie przynależności do określonej grupy oraz jego/jej uczucia dotyczące moraliów związanych z członkostwem w grupie (Bollen, Hoyle, 1990). Taka definicja odzwierciedla indywidualną ocenę stosunku, relacji jednostki do poszczególnej grupy. Ocena własnej przynależności do grupy odbywa się zarówno na poziomie poznawczym (na podstawie informacji zebranych przez jednostkę dotyczących doświadczenia w byciu w grupie oraz z członkami grupy), jak i emocjonalnym (na podstawie uczuć związanych z wspomnianymi doświadczeniami). Z kolei, morale prawdopodobnie odzwierciedlają globalną, uczuciową odpowiedź (łącznie pozytywne i negatywne reakcje emocjonalne) związaną z przynależnością do grupy. Bollen i Hoyle (1990) twierdzą, że poczucie przynależności i morale to dwa podstawowe determinanty postrzeganej spójności grupowej, z czego właśnie poczucie przynależności ma fundamentalne znaczenie w istnieniu grupy w ogóle. Twierdzą, że jeśli jednostki nie postrzegają siebie chociaż w minimalnym stopniu jako członków grupy, to niezrozumiałej jest zakładanie, że normy i wartości grupowe, czy inne cechy grupy, mogą mieć istotny wpływ na ludzi. W tym podejściu, pojęcie przynależności jest istotnie związane z teorią autokategoryzacji, zwracając uwagę, że niezbędna jest identyfikacja jednostki z konkretną grupą społeczną (Dion, 2000).

### **1.2.2 Spójność grupowa w środowisku sportowym**

Wśród psychologów sportu, w latach 70 i 80, zaistniała potrzeba rozpatrywania spójności grupowej z perspektywy jej dwuwymiarowości. Niestety, w tamtych czasach, dominowało podejście traktujące spójność w jej zoperacjonalizowanej formie w badaniach jako różne formy atrakcyjności, a więc w sposób wręcz niewymiarowy (Carron, 1982). Jednym z przykładów może być Sport Cohesiveness Questionnaire (Martens, Landers, Loy, 1972 za: Carron, 1982), który był w latach 70 podstawowym i najczęściej wykorzystywanym narzędziem. Kwestionariusz ten mierzył siedem aspektów spójności w sporcie: spójność jako a) stopień przyjaźni i interpersonalnej atrakcyjności pomiędzy członkami grupy, b) względną siłę czy wpływ członków grupy, c) poczucie przynależności jednostek do grupy, d) wartość jaką jednostka przypisuje członkostwu w grupie, e) stopień radości jaki dostarcza jednostce uczestnictwo w aktywnościach grupy, f) postrzegany przez jednostkę poziom pracy zespołowej w grupie, i g) postrzegany przez jednostkę stopień bliskości w grupie. Każdy z tych aspektów (z wyjątkiem pracy zespołowej) mierzy pewien rodzaj atrakcyjności - zarówno atrakcyjność pomiędzy i wśród członków grupy, jak i atrakcyjność samej grupy (Carron, 1982).

Koncepcja spójności definiowanej tylko jako atrakcyjność grupy podważana była przez wielu badaczy. Tym bardziej więc, badacze z zakresu psychologii sportu z lat 80, uznali że atrakcyjność jako konstrukt wyłącznie społeczno-emocjonalny nie jest w pełni satysfakcjonującym rozwiązaniem dla grup sportowych (Carron, 1982). Uznano, że należy dążyć do rozszerzenia tej perspektywy koncepcyjnej spójności jako miary wyłącznie społeczno-emocjonalnej atrakcyjności grupy. Carron i Cheladurai (1981) zauważyli, że można tego dokonać poprzez rozróżnienie procesów grupowych przyczyniających się do wzrostu spójności (które mają na celu utrzymanie pozytywnych relacji interpersonalnych w grupie) oraz procesów przyczyniających się do koalicji maksymalnych zasobów (których celem jest rozwój i utrzymanie efektywnej, zorientowanej na wykonanie zadania grupy). Powstała więc sugestia, aby w prosty sposób dokonać rozróżnienia pomiędzy spójnością zadaniową a społeczną (Carron, 1982).

Dalsze prace Carrona nad koncepcją spójności grupowej w sporcie, doprowadziły go wraz ze współpracownikami, do stworzenia jednej z najbardziej popularnej definicji, ogólnie akceptowanej w grupie teoretyków dynamiki grup sportowych (Beauchamp, Eys, 2008). Definicja ta zakłada, że spójność to dynamiczny proces, którego odzwierciedleniem jest tendencja członków grupy do trzymania się razem i pozostawania w zjednoczeniu dla

osiągnięcia wspólnych celów i/lub dla zaspokojenia emocjonalnych potrzeb członków grupy (Carron, Brawley, Widmeyer, 1998).

Szczególną wartością tego podejścia jest fakt, że w definicji tej podkreślone są cztery główne cechy spójności grupowej. Jeśli chce się w pełni zrozumieć konstrukt spójności, należy pamiętać, że jest on po pierwsze *wielowymiarowy*. Oznacza to, że istnieje wiele różnych czynników, które przyczyniają się do tego, że członkowie grupy trzymają się razem, a sama grupa pozostaje zjednoczona. Czynniki te mogą się różnić w zależności od grupy. Niektóre drużyny mogą być mocno zjednoczone, jedynie aby osiągnąć wspólny cel. Pomiędzy samymi zawodnikami nie ma sympatii (jak np. było z reprezentacją Niemiec w wioślarstwie ósemek w 1960 i 1962 roku, którzy zostali mistrzami świata). Z kolei mogą także istnieć drużyny, które są bardzo spójne społecznie, i nie zwracające uwagi na postawiony przed nimi cel grupowy.

Po drugie, ważnym aspektem spójności jest jej *dynamiczność*. Spójność nie jest stabilną cechą grupy. Może się ona istotnie zmieniać w miarę upływu czasu i rozwoju samej grupy. Pierwotne czynniki wiążące grupę razem mogą przestać być aż tak istotne w miarę rozwoju drużyny.

Trzecią cechą spójności jest jej *instrumentalność*. Każda grupa zawiązuje się w jakimś określonym celu, tak więc spójność odzwierciedla powody dla których grupa została utworzona i pozostaje w zjednoczeniu.

Czwartym aspektem spójności jest *afektywność*. Ze spójnością niewątpliwie związane są emocje i uczucia, jakie wywiązują się między członkami grupy. Pozytywne społeczne relacje pomiędzy członkami grup mogą być obecne od samego początku istnienia grupy, ale mogą także wytworzyć się w czasie funkcjonowania grupy i jej rozwoju. Nawet w grupach silnie zorientowanych na zadanie, spójność społeczna w pewnym momencie zostanie wykształcona jako rezultat interakcji i komunikacji członków w trakcie realizacji zadania (Carron i in., 2005).

Ta definicja spójności i patrzenie na jej naturę, dały podstawy do stworzenia koncepcyjnych ram spójności grupowej, a ostatecznie także, i narzędzia do jej pomiaru (Beauchamp, Eys, 2008).

### **1.2.3 Koncepcyjny model spójności grupowej w sporcie**

Biorąc pod uwagę trudności w uzyskaniu porozumienia między badaczami w sprawie zoperacjonalizowanej definicji spójności, nie jest zaskakujące, że jej pomiar okazał się równie

problematyczny (Beauchamp, Eys, 2008). Aby przezwyciężyć ten problem, Carron, Widmeyer i Brawley (1985) stworzyli koncepcyjny model reprezentujący spójność w sporcie.

Na podstawie wcześniejszych badań i opracowań teoretycznych (m.in. Evans, Jarvis, 1980; Carron, Chelladurai, 1981a; Festinger, Schachter, Back, 1965; Mikalachki, 1969; Yukelson, Weinberg, Jackson, 1984) Carron i in. (1985) w swoim modelu dokonali rozróżnienia między zadaniowym a społecznym wymiarem, i indywidualną a grupową orientacją (rys. 2). Zasugerowali, że każdy członek zespołu posiada pewne spojrzenie, wyobrażenia (i rozwija je) na temat jego zespołu jako całości, oraz na temat sposobu w jaki grupa zaspakaja jego osobiste potrzeby i cele. Siła tych spostrzeżeń (pojedynczo bądź razem) wyjaśnia dlaczego grupy trzymają się razem (Beauchamp, Eys, 2008). W modelu Carrona i in. zostały one nazwane integracją grupową oraz indywidualną atrakcyjnością grupy (Krawczyński, 1995b). Integracja grupowa odzwierciedla percepcję członków drużyny co do ich zjednoczenia. Jest określana także jako postrzeganie bliskości, podobieństwa i więzi pomiędzy zawodnikami, a także stopień ujednolicenia w grupie. Indywidualna atrakcyjność grupy ocenia w jakim stopniu grupa jest atrakcyjna dla poszczególnych jej członków - to zbiór indywidualnych uczuć członków wobec własnej drużyny. Odzwierciedla indywidualne wyobrażenia na temat własnej motywacji do bycia członkiem danej grupy. To integracja motywów działania jednostek do pozostawania w drużynie (Carron i in., 2005; Carron, Eys, Martin, 2012; Krawczyński, 1995a; Beauchamp, Eys, 2008).

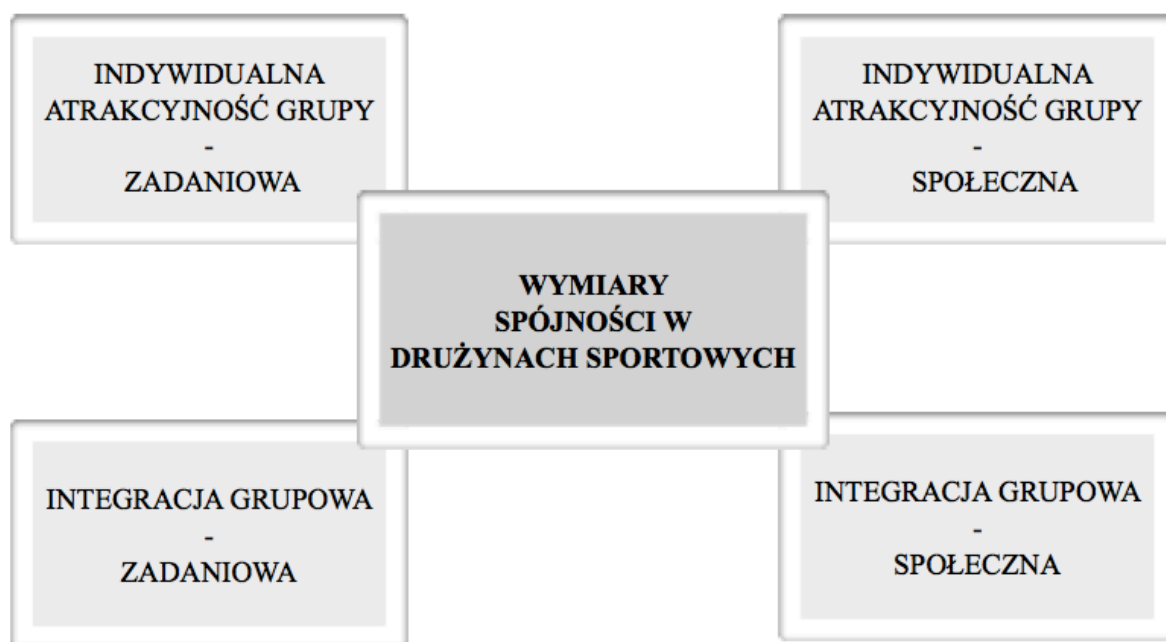
Z kolei, postrzeganie integracji grupowej i indywidualnej atrakcyjności grupy, jest także warunkowane dwoma wymiarami spójności: zadaniowym i społecznym. Zadaniowa spójność grupowa odzwierciedla stopień w jakim członkowie grupy współpracują razem by osiągnąć wyznaczony cel oraz społeczną spójność grupową, która odzwierciedla stopień w jakim członkowie grupy lubią siebie nawzajem i czerpią radość z przebywania w swoim gronie (Carron, Eys, Martin, 2012; Krawczyński, 1995b; Weinberg, Gould, 2011). A więc, wymiar zadaniowy i społeczny odzwierciedla generalną orientację i motywację bądź w stronę osiągania przez drużynę celów, bądź też w stronę rozwijania i utrzymywania relacji społecznych w grupie (Beauchamp, Eys, 2008).

Ostatecznie, spójność grupowa w koncepcyjnym modelu Carrona i in. (2012) została określona przy pomocy czterech poniższych czynników (Krawczyński, 1995b):

- a. Integracja grupowa - zadaniowa - indywidualne odczucia członków drużyny dotyczące podobieństwa, bliskości i więzi z grupą jako całością, którą łączy wspólne zadanie; to postrzeganie poziomu ujednolicenia w obszarze grupy w zakresie zadania.



- b. Integracja grupowa - społeczna - indywidualne odczucia członków drużyny dotyczące podobieństwa, bliskości i więzi z grupą jako całością społeczną związane z ogólnym ukierunkowaniem lub motywacją na rozwijanie i utrzymywanie stosunków społecznych wewnątrz grupy.
- c. Indywidualna atrakcyjność grupy - zadaniowa - indywidualne poczucie członków drużyny dotyczące ich osobistego zaangażowania w zadania i cele grupy.
- d. Indywidualna atrakcyjność grupy - społeczna - indywidualne poczucie członków drużyny dotyczące ich osobistego zaangażowania, potrzeby akceptacji oraz społecznych interakcji z grupą.



*Rysunek 2. Konceptyjny model spójności grupowej w sporcie.*

Źródło: Widmeyer, Brawley, Carron, 1985, s. 18

#### **1.2.4 Ramy badania korelatów spójności grupowej w sporcie**

Spójność jest czynnikiem, który bezpośrednio przyczynia się do utrzymania grupy. Odgrywa ona tak ważną rolę w dynamice grup, że wielu naukowców uważa wręcz spójność za najważniejszą zmienną małych grup. Carron i in. (2005) na podstawie analizy licznych badań poświęconych spójności, stworzyli ogólne ramy do badania korelatów spójności w sporcie. Powyższy zarys ilustruje rysunek 3.

Pierwotnie, zaproponowany model Carrona (1982) przedstawiony był jako model liniowy, składający się z czynników na wejściu (czynników sytuacyjnych, przywództwo, czynników personalnych i drużynowych) wpływających na spójność grupową zadaniową

i społeczną. Na końcu modelu umieszczono indywidualne i drużynowe wyniki. W takiej postaci model sugerował jednokierunkowy związek pomiędzy analizowanymi zmiennymi (Carron i in., 2005). Jednak ze spójnością pozytywnie związana jest ogromna liczba różnych czynników, które wpływają na rozwój spójności w drużynach sportowych, ale także duża spójność grupowa przyczynia się do zmian w tych czynnikach. Ponadto wszystkie cztery aktualne kategorie zaproponowane przez Carrona i in. (2005) są powiązane także między sobą i nie należy ich traktować jako kategorie niezależne.

Carron (1982) sugeruje, że ze spójnością grupową nierozzerwalnie związane są czynniki sytuacyjne. Jednymi z takich sytuacyjnych czynników, które utrzymują drużynę razem są zobowiązania wynikające z kontraktów sportowych. Zasady transferu, ograniczenia geograficzne czy zobowiązania kontraktowe, które istnieją zarówno w profesjonalnym, jak i amatorskim sporcie, mogą skutecznie uniemożliwić zawodnikom przejście z jednej drużyny do drugiej. Jest to jedna z głównych różnic pomiędzy drużynami sportowymi a grupami społecznymi, bowiem członkowie małych grup najczęściej bez żadnych konsekwencji mogą opuścić swoją grupę i kontynuować uczestnictwo w innej. Członkowie drużyn sportowych takiej możliwości nie mają (Carron, 1982). Ponadto, presja społeczna wynikająca z obowiązujących norm, jest także jedną z sił wpływającą na utrzymywanie się grupy razem. Ktoś kto łatwo się poddaje i rezygnuje nie jest powszechnie szanowany, więc zdaniem Carrona i in. (2005), normy społeczne także ogrywają ważną rolę w kształtowaniu spójności grupowej.

Trzecim sytuacyjnym czynnikiem wpływającym na spójność grupową jest orientacja organizacji, czy klubu w którym dana drużyna funkcjonuje. Kluby różnią się między sobą celami, strategiami na osiągnięcie tych celów, ale także wiekiem czy dojrzałością członków danych klubów. I tak jak poziom rozgrywek ligowych, w których dana drużyna bierze udział, te warunki mają wpływ na to jaki wymiar spójności grupowej w szczególności rozwinie się w danym zespole (Carron, 1982).

Czynniki geograficzne, w szczególności takie jak fizyczna i funkcjonalna bliskość, także mają wpływ na poczucie spójności członków drużyn sportowych. Doprowadzenie grupy jednostek do sytuacji zwiększonej bliskości pomiędzy nimi może także w konsekwencji doprowadzić do spójności, przede wszystkim dlatego, że zwiększa się możliwość nawiązania bezpośrednich interakcji i komunikacji pomiędzy członkami grupy (Carron i in., 2005). Także przepuszczalność grupy, czyli stopień w jakim jest otwarta na nieczłonków grupy, ma znaczący wpływ na spójność. Grupy, które izolują się od innych

zespołów, muszą zaspakajać swoje potrzeby psychiczne wewnątrz grupy, przez co komunikacja i interakcja występuje głównie i wyłącznie pomiędzy członkami grupy własnej (Carron i in., 2005). Ostatnim czynnikiem sytuacyjnym, który ma wpływ na spójność jest wielkość grupy. Badania Widmeyer'a, Brawley'a i Carron'a (1990) pokazały, że spójność grupy zmniejsza się wraz ze wzrostem liczebności drużyn sportowych.

Kolejną grupą czynników wpływającą na spójność grupową są indywidualne cechy członków drużyny. Podobieństwo danych demograficznych, w szczególności pochodzenie rodzinne, rasa i płeć może wpływać na rozwój różnych wymiarów spójności grupowej. Przyjmuje się, że w środowisku sportowym drużyny męskie są bardziej skłonne do rozwoju spójności zadaniowej, zaś kobiece - społecznej (Carron i in., 2005).

Z charakterystyką członków grup wiążą się także dzielone przez nich przekonania, w szczególności podobieństwo postaw, w tego co wierzą oraz motywów, którymi się kierują. Zarówno te aspekty, jak i poczucie odpowiedzialności w sytuacji porażki, atrybucje drużynowe, czy też samoutrudnianie to kolejne zmienne silnie związane zdaniem Carrona ze spójnością grupową. Zmienne, które mogą wpływać na rozwój spójności, ale także, które kształtują się w zależności od rozwiniętego poziomu spójności w grupie.

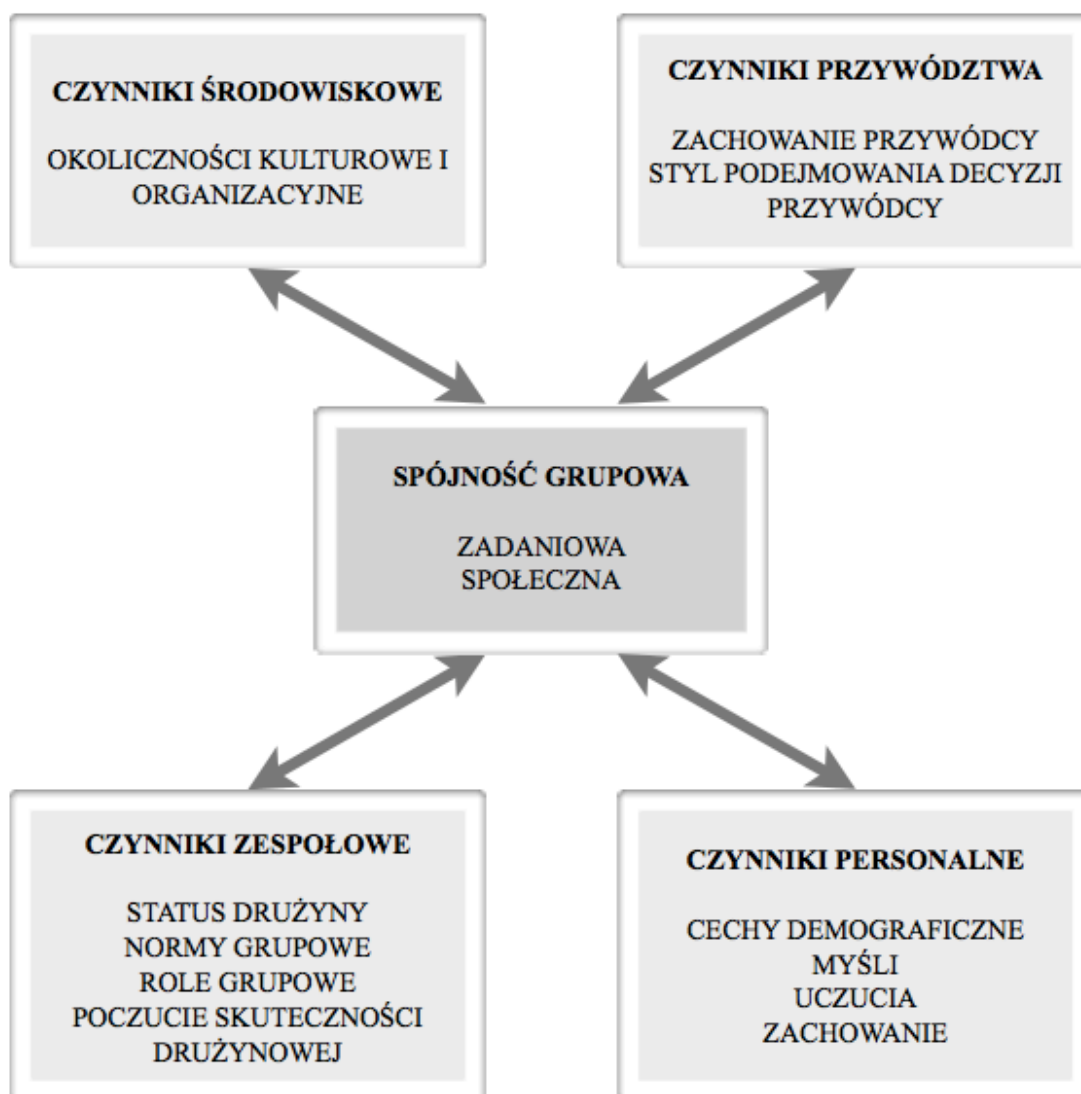
Ze spójnością grupową związane są także emocje i zachowania członków drużyn sportowych. Poczucie przynależności do grupy wpływa na nasze stany emocjonalne i uczuciowe. Jeśli więzi w naszych relacjach są silne, czujemy się bardziej zadowoleni i usatysfakcjonowani, a mniej załękni (Baumeister, Leary, 1995). Członkowie drużyn bardziej spójnych przeżywają niższy poziom lęku poznawczego (Prapavessis, Carron, 1996) lub też postrzegają przeżywany przez nich lęk poznawczy i somatyczny jako bardziej mobilizujący (Eys, Hardy, Carron, Beauchamp, 2003). Częściej też doświadczają poczucia indywidualnej satysfakcji (Carron i in., 2005). Ponadto, ze spójnością grupową wiąże się także zachowanie przejawiane przez członków drużyny. W grupach bardziej spójnych są oni skłonni do większych poświęceń na rzecz grupy własnej, oraz czują do niej większe przywiązania, przez co wkładają także więcej wysiłku w przygotowanie, i są mniej skłonni do próżniactwa społecznego (Carron i in., 2005).

W swoim modelu, Carron (1982) wyróżnił także grupę czynników związanych z przywództwem jako tych nierozdzielnie związanych ze spójnością grupową. Kluczowe znaczenie ma zachowanie trenera. Badania pokazują, że dawanie instrukcji dotyczących trenowania i pozytywnych informacji zwrotnych, okazywanie wsparcia oraz prezentowanie stylu demokratycznego podczas podejmowania decyzji, to zachowania trenera, które wiążą

się z wysokim poziomem spójności zadaniowej (Westre, Weiss, 1991). Ponadto, w zależności od poziomu spójności grupowej, różne nastawienie (czy to na zadanie, czy też na osobę) trenera będzie miało wpływ na efektywność drużyn (Schriesheim, 1980 za: Carron i in., 2005). Demokratyczny styl trenera również ma istotne znaczenie w rozwoju spójności (m.in. Brawley, Carron, Widmeyer, 1993; Kozub, 1993). Poczucie odpowiedzialności za podjętą decyzję sprawia, że drużyna bardziej się z nią utożsamia, przez co też rozwija większe poczucie przywiązania do siebie (Carron i in., 2005).

Ostatnia grupa czynników związana ze spójnością grupową, to struktura grupy i zachodzące w niej procesy. Status członków i ich zaangażowanie w role grupowe to jedne z tych czynników, które również wywierają wpływ na spójność w sposób cykliczny. Obowiązujące w grupie normy dotyczące produktywności są spostrzegane jako rezultat utrzymującej się w grupie spójności (Carron, 1982). Spójność zadaniowa jest też pozytywnie związana z konformizmem w grupie - sportowcy wysoko spójnych drużyn uważali podporządkowywanie się obowiązującym normom w grupie jako niezwykle istotne (Prapavessis, Carron, 1997). Stabilność grupy - czas utrzymywania się członków grupy razem jako zespół - jest kolejnym czynnikiem związanym ze spójnością. Im dłużej drużyna pozostaje razem ze sobą, tym większe prawdopodobieństwo, że rozwinie się w niej wysoka spójność społeczna i zadaniowa (Carron, 1982).

Wysoce spójne drużyny, to też zgodnie z modelem Carron'a, drużyny o wysokim poczuciu zbiorowej skuteczności i pewności co do własnego zespołu. Dotychczasowe badania potwierdzają założenia uwzględnione w modelu Carrona (1982), że wraz ze wzrostem spójności grupowej, wzrasta też poczucie drużynowej skuteczności (m.in. Spink, 1990; Kozub, McDonnell, 2001).



*Rysunek 3.* Ogólne ramy do badania korelatów spójności grupowej w sporcie.  
Źródło: Carron i in., 2005, s. 242

### 1.3 Przywództwo w grupie

Jedym z aspektów struktury grupy jest proces przywództwa, który możemy rozpatrywać jako interakcja lidera z grupą. Przywódca jako członek grupy charakteryzuje się wysoką pozycją i statusem w grupie, przez co wywiera silniejszy wpływ na członków grupy niż pozostali jej uczestnicy (Brown, 2006). Przywództwo uwzględnia więc w sobie trzy podstawowe elementy: grupę, wpływ i cel. Możemy o nim mówić jedynie w kontekście grupy, w szczególności grupy zadaniowej. Sam przywódca to lider, który wywiera wpływ na zachowanie reszty członków grupy, po to by zrealizować cel grupowy czy też organizacyjny (Shackleton, Wale, 2007).

Od początku dyskusji nad przywództwem, badacze twierdzili, że przywództwo to dobre kierowanie i zarządzanie. Jednak już w swoich rozważaniach Jacobs (1970 za: Kożusznik, 2007) podkreślał wagę i potrzebę rozróżnienia przywództwa od zarządzania. W jego rozumieniu przywództwo to coś więcej, to „interakcja między osobami, z których jedna prezentuje jakiegoś rodzaju informację, i to w taki sposób, że inna osoba jest przekonana, iż wynik będzie lepszy, jeśli ona zachowa się w sposób sugerowany jako pożądany” (s. 232, za: Kożusznik, 2007, s. 138). Tak też współcześnie traktowane jest przywództwo, jako relację wpływu, a nie tylko władzy. Przewodzić to znaczy wpływać, wytyczać kierunek, działanie czy też opinię.

### **1.3.1 Rozumienie przywództwa w sporcie - historyczny przegląd perspektyw**

Najczęściej przytaczaną definicją przywództwa w psychologii sportu jest ta stworzona przez Jeffrey’a Barrow’a (1977) traktująca przywództwo jako proces wpływania na działalność zorganizowanej grupy wobec konkretnych celów, tak by cele te zostały osiągnięte. Definicja ta jest niezwykle przydatna ze względu na to, iż zwraca uwagę na różne wymiary przywództwa, bowiem proces wpływania na innych zawiera w sobie podnoszenie motywacji u innych, tak by jednostki były w stanie współpracować razem by osiągnąć wspólny cel (Weinberg, Gould, 2011). Współcześni liderzy tworzą poczucie wizji lub misji całej grupy, motywują innych, aby dołączyli do nich przy realizacji tej misji, tworzą optymizm i poczucie zaufania, rozwijają nowych liderów w grupie i osiągają zakładane efekty. W sporcie, wymiary przywództwa odnoszą się także do podejmowania decyzji, motywowanie uczestników drużyny, udzielanie informacji zwrotnych, wpływania na relacje interpersonalne i kierowanie grupą czy zespołem z odpowiednią pewnością.

Trener w swojej pracy zawodowej jest jak przywódca, dlatego też powinien wykazywać pewne cechy przywódcze i umieć dostosowywać swoje zachowanie, a także dobierać właściwy styl kierowania do wymogów i oczekiwań zespołu, z którym pracuje (Czajkowski, 1996). Trener to swoistego rodzaju specjalista, który poprzez odpowiedni trening ma doprowadzić do maksymalnego rozwoju potencjału sportowego swojego zawodnika (Herzig, 2002; Herzig, 2004). Nie tylko odpowiada za przygotowanie sprawnościowe, techniczno-taktyczne, teoretyczno-metodyczne, doskonalenie koordynacji ruchowej, ale także za kształtowanie właściwego poziomu motywacji, czy też oddziaływanie na zawodników wychowawczo (Czajkowski, 1996). Spędza ze swoimi zawodnikami ogromną ilość czasu, co nierzadko powoduje, że wiąże się z nimi także emocjonalnie (Herzig,

2002). To on powinien najlepiej znać swoich zawodników, ich oczekiwania i preferencje, a także potrzeby. Z racji zadań i obowiązków trenera to on jest uznawany za formalnego przywódcę grupy. Także większość koncepcji psychologicznych odnoszących się do świata sportu, przywódcę utożsamia z pierwszym trenerem drużyny (np. Chelladurai, 1980; Smoll, Smith, 1989).

Jednym z najstarszych podejść do badania przywództwa jest koncepcja „wielkiego człowieka”, która skupia się na zidentyfikowaniu i zdefiniowaniu cech charakteryzujących efektywnych przywódców i odróżniających ich od nie-liderów (Shackleton, Wale, 2007). Jednak już w późnych latach 40, na podstawie analizy 124 badań, Stogdill (1948 za: Carron, i in., 2005) doszedł do wniosku, że nie istnieją żadne specyficzne cechy osobowości właściwe dla skutecznych liderów, a więc nie ma uzasadnionych powodów, by dalej doszukiwać się uniwersalnych cech przywódców. Także w sporcie nie został wyłoniony żaden spójny wzorzec cech odróżniający trenerów odnoszących większe zwycięstwa, od tych nie odnoszących zwycięstw w sporcie. Wniosek wyciągnięty z badań, podkreśla więc, że nie istnieje uniwersalny zestaw cech charakterystyczny dla trenerów przywódców (Carron i in., 2005).

Kolejne podejście do przywództwa koncentrowało się na identyfikowaniu i opisywaniu zachowań liderów. To podejście sugerowało, że niemal każdy człowiek może zostać przywódcą poprzez nauczanie się zachowań efektywnego lidera (Shackleton, Wale, 2007). Wczesne wyniki badań nad zachowaniami przywódczymi pokazują, że zachowania liderów można zaklasyfikować jako skoncentrowane na pracowniku, relacji, bądź na zadaniu czy produkcji (Shackleton, Wale, 2007). Także w sporcie poszukiwano odpowiedzi na pytanie jak zachowuje się skuteczny trener. Badania nad zachowaniem legendarnego trenera koszykówki John’a Wooden’a pokazały, że kluczowy nacisk kładł on na dawanie instrukcji swoim zawodnikom i zachęcanie do zwiększenia wysiłku (Tharp, Gallimore, 1976). Dalsze badania nad zachowaniem Wooden’a (Gallimore, Tharp, 2004), trenera Jerry’ego Tarkanian’a (Bloom, Crumpton, Anderson, 1999), oraz analiza wywiadów z czołowymi trenerami gimnastyki (Cote, Salmela, Russell, 1995) wykazały, że takie zachowania jak pozytywna, wspierająca informacja zwrotna oraz techniczna, nastawiona na poprawę informacja, ma wpływ na szybkość uczenia się i poprawę zawodnika. Z tej perspektywy wynika, że kluczowe w efektywnym przywództwie w sporcie jest skupienie się na dawaniu przez trenera pozytywnych, jasnych informacji zwrotnych i zapewnień technicznych instrukcji wykonania danych zadań (Weinberg, Gould, 2011).

Jednym z ostatnich nurtów badań na przywództwem jest podejście sytuacyjne, które uzależnia efektywność lidera od zmieniających się warunków sytuacyjnych i różnych umiejętności kierowania (Krawczyński, 1999). Teorie zależnościowe opisują i analizują interakcję pomiędzy przywódcą (jego cechami i zachowaniem) a sytuacją (Shackleton, Wale, 2007). Jedną z pierwszych koncepcji sytuacyjnych jest teoria dopasowanego przywódcy Fiedlera (1967). Zgodnie z tym modelem, skuteczność przywódcy zależy zarówno od jego cech, jak i tego w jakim stopniu kontroluje sytuację (Shackleton, Wale, 2007). Fiedler opracował miarę podstawowej orientacji kierowniczej, nazywaną LPC (*Least Preferred Co-worker*). Zgodnie z jego koncepcją, w zależności od warunków, najlepsze wyniki będą osiągać przywódcy bądź z wysokim LPC, bądź też z niskim (Kozusznik, 2007).

Także w sporcie zauważono potrzebę wzięcia pod uwagę zarówno zachowań i cech przywódcy, jak i środowiska/sytuacji w jakim od przebywa, podczas tworzenia modeli przywództwa w sporcie. Powstały dwie teorie zgodne z tym podejściem, które zapewniają wskazówki i kierunek badań przywództwa w sporcie (Weinberg, Gould, 2011). Poznawczo-mediacyjny model przywództwa (*Cognitive-Mediation Model of Leadership*; Smoll, Smith, 1989) zakłada, że zachowanie trenera wpływa na to jak zawodnicy postrzegają jego zachowanie, i w rezultacie doprowadza do określonych reakcji sportowców. Dodatkowo, model ten zakłada, że zarówno sytuacyjne zmienne, jak i indywidualne zmienne trenera i zawodników mają wpływ na cały proces (Chelladurai, 2007). Drugi model przywództwa w sporcie uwzględniający w sobie podejście interakcyjne to Wielowymiarowy Model Przywództwa w Sporcie (*Multidimensional Model of Sport Leadership*; Chelladurai, 1978).

### **1.3.2 Wielowymiarowy Model Przywództwa w Sporcie jako interakcyjne podejście do przywództwa**

Największe uznanie wśród badaczy psychologii sportu zyskał model przywództwa Chelladurai (1990), gdyż jest on nierozdzielnie związany z wymaganiami związanymi ze środowiskiem sportowym. Nie jest prostą adaptacją wcześniejszych teorii psychologicznych, lecz jest ściśle dostosowany dla potrzeb sportu, a efektywne przywództwo jest określone jako funkcja właściwości osób wchodzących w relacje, tj. trenera i zawodników, oraz sytuacji (Krawczyński, 1999). Ogólne ramy wielowymiarowego modelu przywództwa wg koncepcji Chelladurai zostały przedstawione na rysunku 4.

Istotą tego modelu jest założenie, że takie czynniki jak charakterystyka członków grupy i trenera, oraz charakterystyka sytuacji mają wpływ na zachowanie trenera, a



w rezultacie zachowanie trenera odgrywa znaczną rolę w kształtowaniu poziomu satysfakcji zawodników, a także wywiera wpływ na indywidualny i drużynowy poziom skuteczności i efektywności (Carron i in., 2005). Dodatkowo, centralną hipotezę tego modelu stanowi twierdzenie, że drużynowa efektywność i poziom satysfakcji zawodników jest uzależniony od tego, w jakim stopniu aktualne zachowanie trenera jest zgodne z preferowanym przez zawodników wzorem zachowań trenera oraz wymaganiami i ograniczeniami nałożonymi na trenera. Zależność ta jest powszechnie uważana za pozytywną, tj. im bardziej zachowanie trenera jest zgodne z preferencjami zawodników i wymaganiami sytuacyjnymi, tym spodziewany jest wyższy poziom efektywności i satysfakcji zawodników (Riemer, 2007).

Wielowymiarowy Model Przywództwa w Sporcie zakłada, że prezentowane przez trenera zachowanie jest uzależnione zarówno od oczekiwań zawodników, jak i wymagań i ograniczeń związanych z daną sytuacją, czyli zachowaniem wymaganym przez trenera (Chelladurai, Carron, 1978).

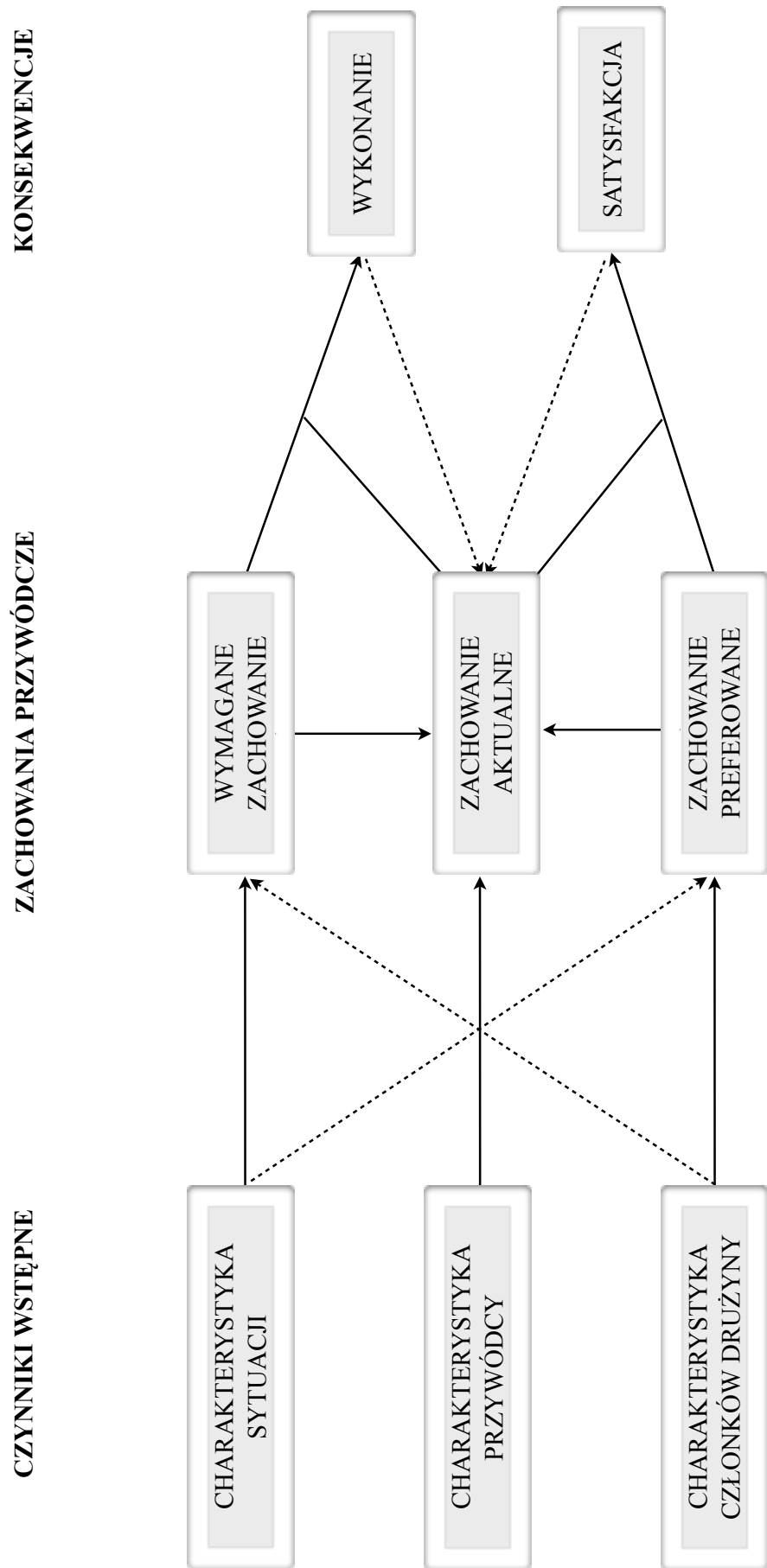
Wymagane zachowanie trenera to zalecone, pożądane i cenione postawy i zachowania narzucone przede wszystkim przez czynniki sytuacyjne takie jak: wielkość i formalna struktura grupy, normy społeczne, cele organizacji i drużyny, zadanie grupy czy też nawet poziom technologii możliwej do wykorzystywania w procesie treningowym (Chelladurai, Carron, 1978; Czajkowski, 2003). Na to jakie zachowanie jest wymagane od trenera wpływ ma także cała filozofia i kultura organizacji, i panujące w niej zasady i wartości, a także regulacje narzucone przez podmioty zewnętrzne takie jak zarząd klubu czy wpływy rodziców. W istocie wymagane zachowanie przywódcy jest pod wpływem wszelkich czynników związanych z samą drużyną, klubem czy organizacją z którą dana drużyna jest związana, oraz pod wpływem środowiska w którym drużyna i klub funkcjonuje (Riemer, 2007). Bardzo często te zmienne sytuacyjne są postrzegane jako narzucające pewne ograniczenia dla zestawu zachowań uważanych za odpowiednie dla przywódcy. Tym samym, zachowanie trenera musi być zgodne z ustalonymi normami, które powstały w wyniku wpływu różnych zmiennych sytuacyjnych (Chelladurai, Carron, 1978).

Z kolei, zachowanie trenera preferowane przez jego podopiecznych jest według Chelladurai wynikiem zarówno wpływu czynników sytuacyjnych, jak i indywidualnych charakterystyk samych zawodników. Jednak to indywidualne preferencje, cechy osobowościowe, potrzeby, możliwości poznawcze oraz posiadane umiejętności zawodników mają bezpośredni wpływ na oczekiwane przez nich zachowanie trenera (Chelladurai, Carron, 1978). Z drugiej strony, włączenie sytuacyjnych zmiennych jako czynników wpływających na

preferowane przez członków grupy zachowanie trenera jest podyktowane faktem, że zarówno zawodnicy jak i trenerzy przebywają w podobnym środowisku społecznym. Pierwotnie sugerowano, że wpływ zmiennych sytuacyjnych na zawodników jest stały, jednak uważa się także, że wpływ ten może się zmieniać ze względu na indywidualne różnice w osobowościach i zdolnościach każdego podopiecznego (Chelladurai, Carron, 1978; Krawczyński, 1999).

Cechy lidera także odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu aktualnie prezentowanego przez niego zachowania. Na aktualne zachowanie trenera bezpośrednio wpływa jego osobowość, zdolności społeczne i posiadane umiejętności, dotychczasowe doświadczenia, wykształcenie i pochodzenie. Z kolei pośrednio jest one warunkowane preferencjami zawodników co do sposobu kierowania zespołem oraz zachowaniem wymaganym podyktowanym czynnikami sytuacyjnymi (Chelladurai, Riemer, 1978; Riemer, 2007).

Ostatecznie także informacje zwrotne dotyczące satysfakcji zawodników oraz ich skuteczności i efektywności dochodzące do trenera, mają pośredni wpływ na wybór prezentowanych aktualnie przez trenera wzorców zachowania (Riemer, 2007). Oznacza to, że przywódcy, a więc trenerzy, mogą być bardziej elastyczni w swoim zachowaniu i modyfikować oraz dostosowywać to jak się zachowują w zależności od sytuacji, tak by zapewnić bardziej korzystne rezultaty dla swoich zawodników (Chelladurai, 2001).



Rysunek 4. Wielowymiarowy Model Przywództwa.  
Źródło: Chelladurai, 1978, s. 64

## 1.4 Poczucie drużynowej skuteczności

Carron (Carron, Hausenblas, Eys, 2005) w swoim koncepcyjnym modelu badania drużyn sportowych ujął procesy grupowe jako ważne czynniki psychospołeczne wpływające na funkcjonowanie drużyn i ich członków. Wśród interakcji, współpracy i komunikacji znalazło się także poczucie drużynowej skuteczności<sup>1</sup>. Dzielone przez grupę poczucie skuteczności własnej drużyny, zostało więc uznane przez Carrona (*ibid.*) jako jeden z istotny procesów wpływających na motywację, wytrwałość i osiągnięte rezultaty przez grupę, a także na satysfakcję i przywiązanie ich członków.

### 1.4.1 Od poczucia własnej skuteczności do grupowego poczucia skuteczności

Centralne miejsce w teorii społecznego uczenia się Bandury zajmuje pojęcie własnej skuteczności, bowiem jego zdaniem ludzkie zachowanie oraz motywacja do działań w głównej mierze regulowane są przez przekonania osoby dotyczące przebiegu i wyniku tych działań (Łuszczyńska, 2012). Bandura (2007) uznał, że najważniejsze jest przekonanie dotyczące własnej skuteczności i zdefiniował je jako przekonanie jednostki, że będzie w stanie wykonać zachowanie niezbędne do osiągnięcia zaplanowanych celów. Dokładnie, poczucie własnej skuteczności to wiara jednostki w siebie, swoje możliwości i zdolności istotne dla pożądanego i skutecznego zrealizowania określonego zadania, bez względu na towarzyszące mu okoliczności (Bandura, 1997).

Poczucie własnej skuteczności wpływa na poznawcze, emocjonalne i behawioralne funkcjonowanie jednostki. Osoby o wysokim przekonaniu dotyczącym własnej skuteczności rzadziej przeżywają silny lęk czy dystres, a to z kolei ułatwia sprawniejsze podejmowanie decyzji (Bandura, 1997, 2000). Ponadto, w trakcie dążenia do realizacji zaplanowanych zadań, są wzbudzane pozytywne emocje, które przybierają na sile podczas kontynuowania działań. Jednocześnie ten pozytywny nastrój, obniża możliwość pojawienia się afektu negatywnego, dzięki czemu maleje prawdopodobieństwo wybierania gorszych rozwiązań podczas stresujących sytuacji (Łuszczyńska, 2012). Poczucie własnej skuteczności jest swoistego rodzaju mechanizmem regulacji wewnętrznej, bowiem dotyczy także przekonań jednostki o jej zdolnościach do sprawowania kontroli nad zarówno sytuacjami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi. Tak więc, siła przekonań o własnej efektywności decyduje o tym, czy

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup> W dostępnej anglojęzycznej literaturze poświęconej zagadnieniu poczucia zbiorowej skuteczności używane naprzemiennie są następujące określenia: *collective efficacy*, *group efficacy* oraz *team efficacy*. W związku z powyższym, w tej pracy określenia poczucie zbiorowej, grupowej oraz drużynowej skuteczności będą stosowane zamiennie, z tym, że określenie poczucie drużynowej skuteczności używane będzie jedynie w kontekście zespołów sportowych.

jednostka w ogóle zdecyduje się podjąć jakiekolwiek działanie. Wpływa więc na wybór zadań przez jednostkę, ale także i na ilość wysiłku wkładanego w realizację zadania, oraz na wytrwałość w obliczu pojawiających się przeszkód, czy też przeciwności i niepowodzeń (Bandura, 2000; Doliński, Szmajke, 1991b). Dzięki tym przekonaniom, jednostka wierzy, że jest w stanie zmobilizować się i w pełni wykorzystać posiadane przez siebie umiejętności i zasoby, i nie poddać się, gdy w trakcie realizacji zadania pojawiają się trudności, silny stres i presja, czy też dochodzi do pogorszenia wykonania. Wynika to z tego, że osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności częściej postrzegają sytuacje trudne jak wyzwanie, niż jako potencjalne możliwości porażki.

Istnieją cztery źródła przekonania o własnej skuteczności (Bandura, 1997). Do jednych z najważniejszych Bandura zalicza własne doświadczenia z panowania nad zdarzeniami (*mastery experience*), czyli doświadczenia sytuacji w których jednostce udało się pokonać spotykające ją trudności i zapanować nad sytuacją, tak by osiągnąć zamierzony cel. Kluczowe jest jednak postrzeganie sukcesu, czyli ważne jest by jednostka przypisała sukces własnemu zachowaniu, a nie czynnikom zewnętrznym. Drugim źródłem poczucia własnej skuteczności może być doświadczenie zastępcze (*vicarious experience*), czyli opieranie się na doświadczeniach i sukcesach jednostek podobnych np. pod względem stażu zawodniczego do siebie. To dzięki procesom porównań społecznych, obserwując modela, może dochodzić do wzmocnienia poczucia własnej skuteczności u jednostki. Trzecim źródłem własnej skuteczności jest perswazja ze strony osób będących autorytetami dla jednostki. Poczucie własnej skuteczności może więc wzrastać pod wpływem słownych przekonywań np. ze strony trenera, że jednostka jest w stanie dokonać zamierzonych działań i osiągnąć wyznaczony cel. Ostatnim źródłem poczucia własnej skuteczności jest pobudzenie emocjonalne i pozytywne emocje, które towarzyszą jednostce podczas realizacji wyznaczonych działań i celów. Jeśli jednostka podczas zmagania z pewną sytuacją odczuwa pozytywne emocje, będzie bardziej przekonana o własnych możliwościach poradzenia sobie i będzie posiadać większe przekonanie, że panuje nad sytuacją i jest w stanie skutecznie działać.

Poczucie własnej skuteczności ma też kluczowe znaczenie w przygotowaniu sportowym. Dlatego też, w wielu powszechnie wykorzystywanych modelach treningu mentalnego uwzględniona jest praca nad poczuciem własnej skuteczności (Łuszczynska, 2012). Model przygotowania mentalnego Goulda, Fletta i Beana (2009) koncentruje się na pięciu obszarach rozwoju. Przede wszystkim ich zdaniem trening mentalny: 1) musi dotyczyć utrzymywania regularnego treningu fizycznego i służyć zwiększeniu uczestnictwa oraz

zaangażowania w trening fizyczny, 2) służyć identyfikacji stref optymalnego funkcjonowania emocjonalnego, 3) służyć ustaleniu priorytetów i wyznaczeniu celów, 4) służyć stworzeniu rutynowych praktyk poprzedzających udział w zawodach, oraz 5) służyć nabywaniu i wzmacnianiu przekonań o własnej skuteczności. Także w modelu Vealey'a (2007) dotyczącym strategii mentalnych dla sportowców i trenerów, poczucie własnej skuteczności uwzględnione jest jako kluczowy komponent umiejętności bazowych, a więc niezbędnych sportowcom i ich trenerom. Z kolei model Harwood'a (2009) skupiony jest tylko i wyłącznie na budowaniu własnej skuteczności w sporcie.

#### **1.4.2 Drużynowe poczucie skuteczności w sporcie**

Człowiek nie żyje w odosobnieniu. Wiele działań wymaga od niego podjęcia niezależnych działań, ale równocześnie jest on także członkiem wielu grup czy zespołów. Dlatego też, ludzie w wielu sytuacjach muszą ze sobą współpracować, aby osiągnąć to czego nie są w stanie zrealizować samodzielnie. Jednostka więc ocenia nie tylko własne możliwości, ale wykształca także pewne przekonania na temat skuteczności całej grupy, której jest członkiem (Bandura, 2000). W związku z tym, postrzeganie skuteczności całego zespołu może się znacznie i istotnie różnić od przekonań dotyczących własnej skuteczności (Beauchamp, Eys, 2008).

Stąd też, w latach 90 Bandura (1997) rozszerzył swoją koncepcję o pojęcie zbiorowego poczucia skuteczności, które jest traktowane przez niego jako „dzielona przez grupę wiara w ich wspólne, połączone zdolności do zorganizowania i wykonania określonych działań, niezbędnych do osiągnięcia określonego poziomu rezultatów” (s. 477). Jednak osiągnięcia grupy nie są jedynie produktem wspólnej wiedzy i umiejętności jej poszczególnych członków. Poczucie zbiorowej skuteczności to nie prosta suma przekonań własnej skuteczności jej członków. Przeciwnie, jest pewnego rodzaju wykształconą na wyższym poziomie własnością grupy. Szczególnie istotna jest więc interakcja, koordynacja członków grupy i ich synergiczna dynamika (Bandura, 2000). Dlatego też, uznaje się, że istota poczucia zbiorowej skuteczności najpełniej została ujęta w definicji Zaccaro i in. (1995). Uznali, że jest to „poczucie zbiorowej kompetencji dzielone przez członków grupy podczas przydzielania, koordynowania i integrowania ich zasobów w udanej, wspólnie uzgodnionej odpowiedzi na konkretne wymagania i potrzeby sytuacyjne” (s. 309).

Zaccaro i in. (1995) podkreśla, że kluczowym aspektem poczucia drużynowej skuteczności jest podzielane przekonanie przez wszystkich członków grupy. O zbiorowej

skuteczności nie można wnioskować tylko i wyłącznie na podstawie opinii jednego członka zespołu, bądź też wybranej grupki osób, lecz musi ona stanowić syntezę ocen wszystkich zawodników badanej drużyny (Carron i in., 2005). Dodatkowo, przekonania zbiorowej skuteczności są uważane za wspólne jeśli pomiędzy ocenami członków grupy na temat funkcjonowania zespołu, istnieje wysoki stopień zgodności. Nie oznacza to, że każdy członek grupy powinien mieć dokładnie takie same przekonania o swojej grupie jak reszta zespołu. Ważne jest jednak by w opiniach o poczuciu zbiorowej skuteczności było mniej zmienności wewnątrz drużyny, niż pomiędzy innymi drużynami (Beauchamp, Eys, 2008).

Ponadto, powyższa definicja zwraca także uwagę na postrzegane przez członków grupy zdolności do grupowej koordynacji. Poczucie drużynowej skuteczności odzwierciedla się w podzielanym przez członków przekonaniu, że są w stanie ze sobą współpracować w skoordynowany sposób, tj. wspólnie dostosować się do koniecznych ewentualnych zmian w prowadzonej strategii czy taktyce gry. Kolejnym, kluczowym aspektem poczucia drużynowej skuteczności wg Zaccaro i in. są dostępne, zbiorowe zasoby. Aby wykształciło się w grupie poczucie skuteczności, członkowie muszą wierzyć, że ich grupa posiada wystarczające umiejętności i kompetencje oraz dostateczną wiedzę, by z sukcesem wykonać określone zadanie. Ważne jest także, żeby członkowie grupy posiadali przekonanie, że ci którzy posiadają te niezbędne zasoby, są skłonni użyć tych umiejętności i wiedzy dla dobra całej grupy (Carron i in., 2005).

Ostatnią ważną charakterystyką poczucia zbiorowej skuteczności, jest fakt, że przekonania te odnoszą się do specyficznego zadania. Poczucie drużynowej skuteczności to skoncentrowane na konkretnym zadaniu myśli związane z grupowymi umiejętnościami (Beauchamp, 2007).

Poczucie zbiorowej skuteczności pełni podobne funkcje jak poczucie własnej, osobistej skuteczności, oraz działa poprzez podobne procesy. W związku z tym, konsekwencje zbiorowego poczucia skuteczności są podobne do konsekwencji wynikających z poczucia własnej skuteczności, ale rozciągają się na poziom całej grupy. Wspólne wierzenia ludzi w ich zbiorową skuteczność mają wpływ na: 1) ich przyszłość poprzez dokonywanie wyborów i stawianie celów, które starają się osiągnąć poprzez wspólne działania, 2) decyzje o jak najlepszym wykorzystywaniu swoich zasobów, 3) jak wiele wysiłku wkładają w ich grupowe dążenia, 4) wytrwałość, gdy wspólny wysiłek nie przynosi szybkich rezultatów i spotyka się z trudnymi przeciwnościami, 5) podatność do zniechęcenia się, które może pojawić się w obliczy narastających problemów społecznych (Bandura, 2000). W związku

z tym, im większe jest poczucie zbiorowej skuteczności, tym większa jest motywacja całej drużyny. Równocześnie wzrasta wytrwałość zespołów w obliczu zbliżających się porażek, a przez to wzrasta poziom osiąganych rezultatów przez drużyny (Bandura, 1997).

#### **1.4.3 Źródła drużynowego poczucia skuteczności w sporcie**

Mając na uwadze fakt, że poczucie zbiorowej skuteczności wyrasta z szerszej teorii poczucia własnej skuteczności, Bandura (1997) zasugerował, że źródła zbiorowej skuteczności powinny być bardzo podobne do determinant własnej skuteczności. Założył, że cztery najważniejsze źródła informacji dotyczące własnej skuteczności to: własne doświadczenia, doświadczenia zastępcze, werbalna perswazja i pobudzenie emocjonalne. Oprócz powyższych determinant poczucia własnej skuteczności, badacze uznali, że istnieją także źródła unikalne dla członkostwa zespołowego, budujące poczucie zbiorowej skuteczności, a do których zalicza się: przywództwo, spójność grupową, klimat motywacyjny i wielkość drużyny (patrz rysunek 5)(Beauchamp, 2007; Chow, Feltz, 2008).

Zgodnie z Bandurą (1997), jednym z najistotniejszych czynników związanych z przekonaniami jednostek na temat funkcjonowania jej drużyny, są wcześniejsze doświadczenia i osiągnięcia zespołu. Drużyny, które doświadczyły sukcesów w specyficznych aktywnościach oczekują, że następnym razem spiszą się równie dobrze w podobnych zadaniach. Jeśli więc drużyna wygrywa z przeciwnikiem w pierwszym spotkaniu, zyskuje większą pewność, że będzie w stanie powtórzyć swój wyczyn, także i w stosunku do innych przeciwników. Pasma zwycięstw lub porażek w sporcie, może więc być wyjaśnione właśnie w ten sposób. Bowiem gdy wysokie osiągnięcia drużyny wynikają z połączonego i skoordynowanego wysiłku członków drużyny, dokonania potwierdzają drużynową wiarę w ich zdolności do funkcjonowania jako zjednoczona całość. To powoduje wzrost poczucia drużynowej skuteczności, która w rezultacie prowadzi do lepszych wyników całej drużyny, i ponownego wzmocnienia wiary w umiejętności drużyny (Chow, Feltz, 2008).

Doświadczenie zastępcze także może być skutecznym źródłem poczucia drużynowej skuteczności. Stopień, w jakim drużyna-model będzie skuteczna w zmianie postrzegania skuteczności innej drużyny, jest w dużym stopniu uzależniona od podobieństwa aktor-obszawator. Tj. oglądanie i odwoływanie się do drużyny, która jest podobna pod względem posiadanych zasobów i umiejętności, a osiągająca znaczne sukcesy w wykonaniu określonych zadań, powoduje wzrost pewności drużyny, że i oni są w stanie skutecznie poradzić sobie z danym zadaniem (Beauchamp, 2007; Chow, Feltz, 2008).



Kolejnym ważnym źródłem, który może podnosić i rozwijać wiarę zarówno we własną skuteczność, jak i całej drużyny, jest słowna perswazja ze strony ważnych, znaczących osób. W sporcie, najczęstszym sposobem przekazywania takich perswazyjnych wiadomości, jest poprzez motywacyjne przemówienia trenerów. Mowy, które mają w sobie emocjonalny aspekt i wywołują uczucie dumy i zwiększają motywację grupy, wydają się być skuteczniejsze od przemówień, które skupiają się jedynie na technice i taktyce gry (Chow, Feltz, 2008). Także poprzez zapewnienie odpowiednich opinii, które zawierają w sobie informacje na temat zdolności i potencjału drużyny, można skutecznie podnosić poczucie drużynowej skuteczności. Tak więc drużyny, które zostały przekonane, poprzez dostarczenie im odpowiednich informacji zwrotnych, że posiadają większe umiejętności niż ich przeciwnicy, doświadczają wzrostu poczucia drużynowej skuteczności. Wsparcie kibiców oraz mediów to kolejne źródło werbalnej perswazji, która może wpływać na funkcjonowanie całej drużyny. Kiedy zawodnicy słyszą aplauz i pozytywny doping z trybun mogą zyskać więcej wiary w siebie i swoją drużynę. Podobnie, czytanie pozytywnych komentarzy na temat swojej drużyny może prowadzić do wzmocnienia przekonań o skuteczności własnej drużyny (Chow, Feltz, 2008).

Ostatnim źródłem rozwoju zarówno poczucia własnej skuteczności, jak i poczucia drużynowej skuteczności, są stany fizjologiczne (Bandura, 1997). Mogą one wpływać na ocenę drużyny na temat jej zdolności i potencjału, bowiem kondycja fizyczna drużyny może znacząco podnosić lub obniżać jej pewność siebie. Drużyny, które są bardzo wysportowane, i które angażują się w rygorystyczne treningi, częściej są przekonane, że są w stanie nie poddać się przeciwnikowi, kiedy gra toczy się na granicy przewagi. Z drugiej strony, drużyny, których członkowie są przemęczeni i zmagają się z licznymi kontuzjami, częściej podważają swoje, drużynowe poczucie skuteczności (Chow, Feltz, 2008).

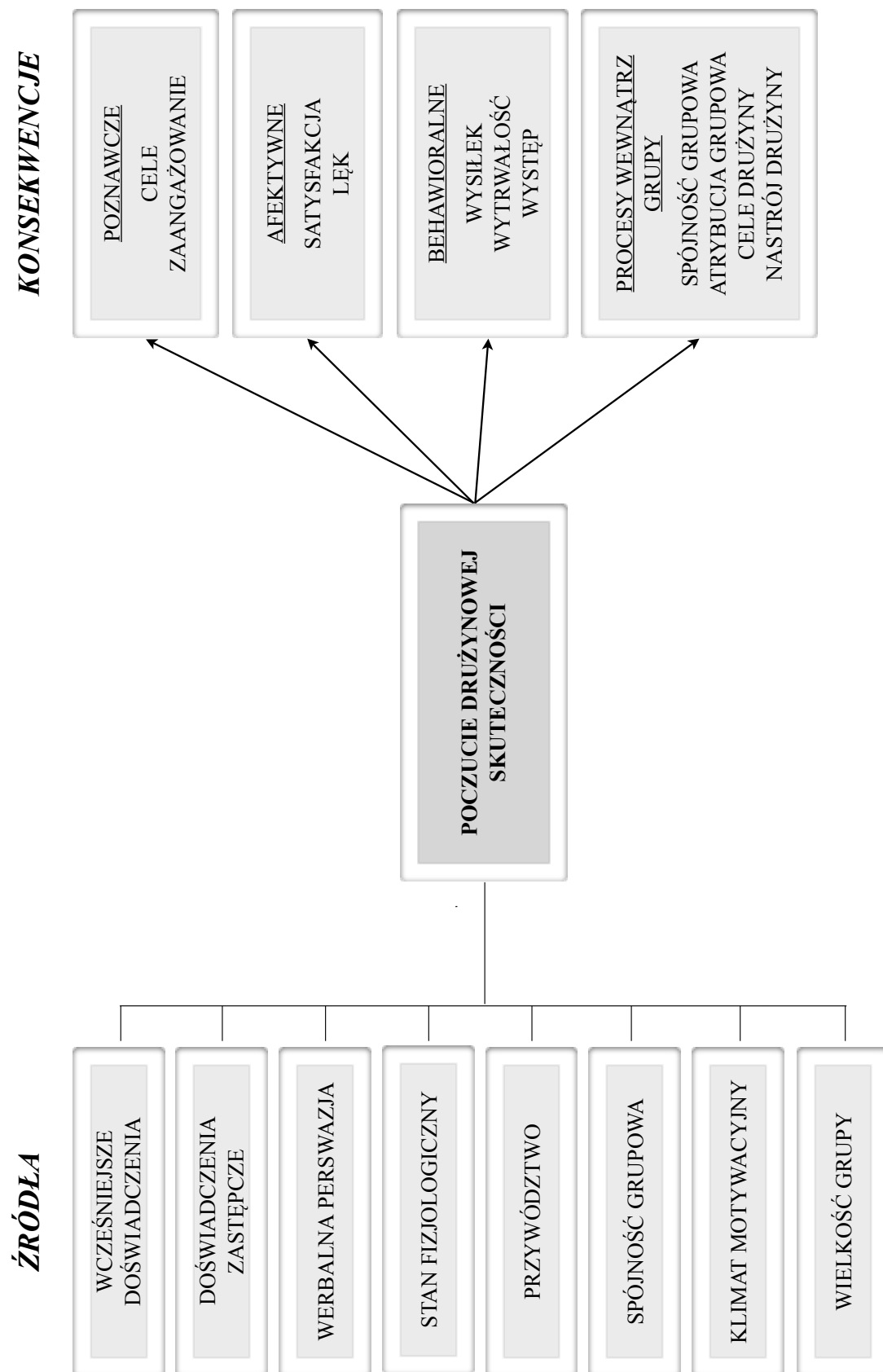
Kolejna grupa czynników wpływająca na poczucie zbiorowej skuteczności wśród sportowców, jest specyficzna dla dynamiki grupowej (Beauchamp, 2007). Jednym z takich determinant, który jest charakterystyczny dla środowiska drużyny, jest przywództwo. Liderzy, tj. w środowisku sportowym trenerzy, mogą wprost wpływać na swoje drużyny, a więc także na ich poczucie skuteczności, poprzez modelowanie, zachęcanie, perswazję, informacje zwrotne i poprawianie ich funkcjonowania (Chow, Feltz, 2008). To potwierdza wcześniejsze założenia, że werbalna perswazja ze strony znaczących osób, może pozytywnie wpływać na grupową percepcję własnych kompetencji. Ważne jest by trener był pewnych własnych umiejętności prowadzenia drużyny i skuteczności stosowanych technik. Dodatkowo, zgodnie

z modelem przywództwa Chelladurai (1990), istotne jest by zachowanie trenera było zgodne z oczekiwaniami jego zawodników, dzięki wzrasta pewność drużyny, a w i rezultacie także i poczucie drużynowej skuteczności (Carron i in., 2005).

Spójność grupowa jest uważana przez Zaccaro i in. (1995) za zarówno źródło, jak i konsekwencję poczucia drużynowej skuteczności. Istotny wpływ ma w szczególności zadaniowy wymiar spójności, bowiem zjednoczenie wokół wspólnego celu daje potwierdzenie członkom, że są zgodni co do najistotniejszych aspektów członkostwa, a to zwiększa ich wiarę w umiejętność skoordynowania się i współpracy jako jedność. W efekcie, mając zaufanie do koordynacyjnych zdolności drużyny, wzrasta poczucie bliskości członków zespołu.

Kolejnym, potencjalnym źródłem poczucia drużynowej skuteczności może być motywacyjny klimat (Carron i in., 2005). W drużynach, które funkcjonują w klimacie nastawionym na rezultaty, trener podkreśla osiągnięte wyniki, zachęca do porównań społecznych, i chwali indywidualne zdolności członków grupy. Z kolei, klimat mistrzowski promuje wysiłek, naukę i doskonalenie umiejętności oraz pracę zespołową, a więc przewiduje się, że będzie mieć większy wpływ na zwiększanie ocen dotyczących grupowych zdolności, a więc i w rezultacie pewności dotyczącej drużynowej skuteczności (Chow, Feltz, 2008).

Ostatnim czynnikiem wpływającym na poczucie zbiorowej skuteczności, zasugerowanym przez Zaccaro i in. (1995) jest wielkość grupy. Jedna z opinii sugeruje, że pomiędzy wielkością drużyny, a poczucie drużynowej skuteczności powinna istnieć pozytywna korelacja. Drużyny, które są liczne pod względem członków, mogą wykazywać większą pewność dotyczącą jej skuteczności, ponieważ posiadają większe zasoby niż mniejsze drużyny. Poprzez dobranie dodatkowych członków do zespołu wzrasta prawdopodobieństwo, że niezbędne umiejętności do pełnienia określonych ról i pozycji w zespole zostaną zapewnione. Z drugiej jednak strony, wzrost liczebności grupy powoduje problemy z koordynacją pracy członków grupy i pojawienie się próżniactwa społecznego, co skutecznie może obniżać poczucie drużynowej skuteczności (Beauchamp, 2007; Chow, Feltz, 2008).



Rysunek 5. Źródła i konsekwencje poczucia drużynowej skuteczności.  
Źródło: Beauchamp, 2007, s. 186

## **2. WYZNACZNIKI SATYSFAKCJI ZAWODNIKÓW I EFEKTYWNOŚCI DRUŻYN**

### **2.1 Satysfakcja jednostki z uczestnictwa w sporcie**

Jednym z częściej analizowanych i badanych aspektów, zarówno w naukach ekonomicznych, jak i społecznych, jest kwestia satysfakcji, w tym w szczególności satysfakcji z pracy. Niemal większość organizacji jest przeświadczonych, że dbanie o poziom zadowolenia ich pracowników może im przynieść wymierne korzyści (Bańka, 2007). Przede wszystkim dlatego, że usatysfakcjonowany pracownik wkłada więcej wysiłku w wykonywane przez siebie zadania, a także jest bardziej przywiązany do swojej organizacji (Saal, Knight, 1988). Ma lepszą dyscyplinę pracy oraz tworzy bardziej sprzyjający klimat pracy, przez co cechuje się także niższym poziomem absencji w pracy (Bańka, 2007).

W dzisiejszych czasach profesjonalny sport zorganizowany jest na podobnym poziomie jak największe korporacje i firmy, a zawodnicy za swoją aktywność w danym klubie dostają często wynagrodzenia finansowe. Przez to przez wielu specjalistów uznawani są za pracowników organizacji takich jak kluby sportowe czy związki sportowe. Dodatkowo, przez wielu trenerów sportowych, efektywność i satysfakcja są ze sobą bezpośrednio powiązane, między innymi przez to, że zadowolenie sportowca jest uznawane za konieczny warunek do tego, by sportowiec w ogóle mógł startować na swoim najwyższym poziomie (Chelladurai, 1987). Satysfakcja jest więc nie tylko wynikiem udziału w sporcie, ale także istotną zmienną motywacyjną, determinującą dalsze uczestnictwo w sporcie (Łuszczynska, 2012). Z tych powodów, satysfakcji zawodników powinno się przypisywać podobny poziom ważności jak satysfakcji z pracy w organizacjach (Riemer, Chelladurai, 1998), a uzyskane wyniki w badaniach nad zadowolenie pracowników mogą się przekładać także na środowisko sportowe.

Wychodząc z tego założenia, Chelladurai i Riemer (1997) na podstawie dotychczasowego pojmowania satysfakcji z pracy, przyjęli definicję satysfakcji ze sportu jako "pozytywnego stanu afektywnego wynikającego z kompleksowej oceny struktury, procesów i wyników związanych z doświadczeniami sportowca" (s. 135). Charakterystycznymi komponentami tak pojmowanej satysfakcji jest przyjemność oraz poczucie dobrej zabawy (Łuszczynska, 2011). Sama ocena, na podstawie której buduje się poczucie satysfakcji, to pewnego rodzaju potrzeba, która opiera się na różnicy pomiędzy tym, czego sportowiec pragnie i oczekuje, a tym co w jego odczuciu w rzeczywistości dostaje. W tym rozumieniu więc, satysfakcja sportowca to stopień w jakim doświadczenia zawodnika spotykają się z jego

osobistymi standardami (Riemer, Chelladurai, 1998). Te standardy wyznaczane są nie tylko przez aktualne wyniki sportowca, ale także poprzez obserwację innych osób w środowisku sportowym. Kluczowe jest więc nie tylko to czego zawodnik pragnie, ale także to do czego jego zdaniem jest uprawniony, oraz to co dostają inni w jego środowisku (Chelladurai, Riemer, 1997).

Znaczenie indywidualnej satysfakcji zawodników w sportach zespołowych podkreślane jest w wielu modelach teoretycznych (Beauchamp, 2007; Carron, 1982; Carron i in., 2005; Chelladurai, Carron, 1978). Carron i in. (2005) w koncepcyjnym modelu badania drużyn sportowych podkreśla, że procesy grupowe mają wpływ nie tylko na efektywność drużyn, ale odgrywają także kluczową rolę w przeżywanych stanach afektywnych zawodników, a w rezultacie kształtują ostateczne poczucie satysfakcji z udziału w sporcie. Satysfakcja jest więc przez badaczy ujmowana jako jedną z kluczowych konsekwencji zachodzących procesów grupowych w drużynach sportowych.

### **2.1.1 Różne oblicza satysfakcji w sporcie**

Pod koniec lat 90, Chelladurai i Riemer (1997) stworzyli klasyfikację różnych aspektów satysfakcji istotnych dla sportowców. W tym celu, posłużyli się trzema głównymi kryteriami dającymi podstawy do hierarchicznej, bardziej szczegółowej systematyzacji poczucia zadowolenia w sporcie. Te trzy główne kryteria dały im podstawy by stworzyć osiem kategorii mieszczących w sobie w rezultacie 33 aspekty satysfakcji.

Dokładna analiza różnych podejść do badania satysfakcji pozwoliła Chelladurai'owi i Riemer'owi (1997) na rozróżnienie obliczy satysfakcji jako tych związanych z a) wynikiem (wygrana, skuteczność, osiągnięcia celów), jak i b) z procesami prowadzącymi do osiągnięcia tych wyników (jak np. przywództwo).

Drugie kryterium klasyfikacji dotyczy podziału na a) drużynowe bądź b) indywidualne wyniki i procesy. Wynika to z tego, że chociaż istnieje wiele celów i wyników, a także procesów, które sportowiec może osiągnąć sam, to jednak niektóre z tych wyników i procesów mogą być uzyskane i osiągnięte jedynie poprzez wysiłek i wspólne działanie także pozostałych członków drużyny. Ostatnie zaproponowane przez Chelladurai i Riemer kryterium jest oparte na rozumieniu, że niektóre wyniki i procesy są wyłącznie i całkowicie związane z zadaniem sportowym, podczas gdy inne dotyczą społecznego funkcjonowania sportowca. Te trzy kryteria: a) wyniki vs procesy, b) indywidualne vs

drużynowe efekty, c) zadaniowe vs społeczne aspekty, stanowią podstawową zaproponowaną klasyfikację Chelladurai i Riemer (1997).

Satysfakcja z wyników może być rozpatrywana zarówno z perspektywy całej drużyny, bądź też samej jednostki. Dlatego też sportowiec może być w różnym stopniu usatysfakcjonowany z wyników uzyskiwanych przez jego całą drużynę, a w innym z jego własnych osiągnięć. Satysfakcja z drużynowych wyników związanych z zadaniami sportowymi może dotyczyć poziomu zadowolenia z rejestru porażek/wygranych całej drużyny, osiągnięcia zakładanych celów, poprawy osiągnięć, poprawy umiejętności całej drużyny, czy też grupowej integracji. W aspekcie społecznym satysfakcja skupia się wokół interpersonalnej harmonii pomiędzy zawodnikami, tj. zadowolenia z tego jak członkowie radzą sobie jako grupa społeczna.

Z kolei, satysfakcja z wyników indywidualnych zawodnika jest w dużej mierze podobna do aspektów związanych z wynikami drużynowymi. W aspekcie zadaniowym, satysfakcja może dotyczyć własnych osiągnięć, czy też poprawy własnych wykonanych, stopnia realizacji własnych celów, poziomu własnego rozwoju sportowego, własnego wkładu w działania drużyny i własnego zaangażowania w sport. W aspekcie społecznym poziom satysfakcji może odnosić się do poczucia przynależności do grupy, przyjaźni zawartych z innymi członkami drużyny, oraz roli społecznej, którą zawodnik pełni w tej grupie.

Możne oczekiwać, że odpowiednie procesy doprowadzą do pożądaných wyników. Jednak w sporcie, procesy nie muszą być całkowicie związane z wynikami (Courneya, Chelladurai, 1991). Z kolei, z punktu widzenia sportowca wszystkie procesy wewnętrzne mogą być znaczącym źródłem satysfakcji, niezależnie od osiągniętych przez nich wyników. Dlatego też w klasyfikacji satysfakcji w sporcie Chelladurai i Riemer (1997) wyodrębnili także procesy drużynowe i indywidualne zarówno w aspekcie zadaniowym, jak i społecznym.

Kategoria zadaniowych procesów drużynowych zawiera w sobie takie aspekty satysfakcji jak: zadowolenie z wyboru strategii na sezon, zrekrutowanych nowych członków drużyny i skoordynowania ich umiejętności jako drużyny, treningów, wyborów taktyki na zawody, sprawiedliwości traktowania przez trenera, etyki w drużynie, wysiłku całej drużyny, udogodnień i budżetu drużyny, wsparcia sztabu szkoleniowego i całej społeczności. Z kolei, kategoria społecznych procesów drużynowych zawiera w sobie jedynie kwestie satysfakcji z okazywanej przez trenera lojalności w stosunku do całej drużyny, oraz możliwości uczestnictwa całej drużyny w procesie decyzyjnym.

Natomiast, satysfakcja na poziomie jednostki w aspekcie zadaniowym dotyczy zdaniem Chelladurai i Riemer (1997) zadowolenia z wykorzystania w drużynie umiejętności zawodnika, zachowania trenera w kwestii instruowania zawodnika i dawania mu informacji zwrotnych, zapewnienia mu pozytywnych informacji zwrotnych, własnego wkładanego wysiłku, uznania ze strony innych i docenienia wkładu do drużyny, wynagrodzenia oraz wsparcia rodziny. W aspekcie społecznym, satysfakcja zaś dotyczy jedynie doświadczanego wsparcia społecznego oraz zadowolenia z lojalności trenera i reszty sztabu szkoleniowego.

### **2.1.2 Przywództwo a satysfakcja**

Yukl (1971), w swoim modelu satysfakcji podwładnych, założył, że zadowolenie podwładnego ze swojego lidera jest funkcją różnicy między preferencjami podwładnego a postrzeganym przez niego zachowaniem przywódczym. Te podejście zostało także wykorzystane w Wielowymiarowym Modelu Przywództwa w Sporcie Chelladurai (1980), w którym to zakłada się, że efektywność drużyny i satysfakcja zawodników są pozytywnie związane ze stopniem zgodności pomiędzy zachowaniem trenera preferowanym przez zawodników, aktualnie przez trenera prezentowanym i wymaganym przez środowisko organizacyjne. Pomimo iż, w swoim modelu Yukl przyjął, że rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a zachowaniem faktycznie prezentowanym przez przywódcę ma wpływ jedynie na satysfakcję z samego lidera, Chelladurai uznał, że rozbieżności te mogą mieć też wpływ na zadowolenie zarówno z własnych występów sportowych, występów całej drużyny, a także i na satysfakcję z ogólnego zaangażowania całego zespołu (Chelladurai, 1984).

Weiss i Friedrichs (1986) w swoich badaniach sprawdzali efekt wpływu samego postrzegania zachowania przywódcy na satysfakcję zawodników. Ich wyniki pokazują, że wszystkie wymiary przywództwa w sporcie (mierzone *Leadership Scale for Sports*) są istotnymi predyktorami zarówno drużynowej, jak i indywidualnej satysfakcji, z tym, że pozytywna informacja zwrotna była najlepszym wskaźnikiem dla satysfakcji drużynowej, a zachowanie demokratyczne i wsparcie społeczne dla satysfakcji indywidualnej zawodników. Badania Mohades i in. (2010) także pokazały, że postrzegane zachowanie trenera w takich wymiarach jak trenowanie i instruowanie, pozytywna informacja zwrotna oraz wsparcie społeczne wiąże się pozytywnie z różnymi aspektami satysfakcji zawodników w sporcie.

Badania nad przywództwem a satysfakcją w sporcie, w tym też pomiędzy zgodnością przywództwa, są zdecydowanie częściej podejmowane niż poszukiwanie związku pomiędzy

zgodnością przywództwa a efektywnością. Chelladurai (1984) jako jeden z pierwszych stworzył badania, w których starał się sprawdzić słuszność założonych hipotez w jego modelu przywództwa w sporcie. Uzyskane przez niego wyniki pokazały, że rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami zawodników a zachowaniem prezentowanym przez trenera jest zdecydowanie lepszym predyktorem satysfakcji zawodników niż same preferencje czy percepcja zachowań przywódczych. Szczególnie zaś rozbieżności w postrzeganym a preferowanym przywództwie miały znaczenie w poziomie satysfakcji z: występów całej drużyny, przywództwa i ogólnego zaangażowania całego zespołu. Dodatkowo, trenowanie i instruowanie oraz pozytywna informacja zwrotna to wymiary zachowań przywódczych, które miały najistotniejszy wpływ na satysfakcję samych zawodników (Chelladurai, 1984).

Wyniki Chelladurai (1984) dają też podstawy, by wysunąć wniosek, że związek pomiędzy rozbieżnościami w takich wymiarach przywództwa jak trenowanie i instruowanie, wsparcie społeczne i zachowanie demokratyczne (a także pozytywna informacja zwrotna w przypadku koszykarzy) a satysfakcja zawodników, jest liniowy i negatywny. Im wyższe więc rzeczywiście postrzegane zachowanie trenera przez zawodników w stosunku do ich oczekiwań (w tych wymiarach zachowań przywódczych), tym wyższy poziom satysfakcji zawodników. W przypadku wymiaru zachowanie autokratyczne, związek ten z satysfakcją przebiegał krzywoliniowo - satysfakcja zawodnika była najwyższa, jeśli jego oczekiwania co do zachowania trenera pod kątem jego autokratyczności były zgodne z jego oczekiwaniami.

Wcześniejsze badania Scholten (1978) także potwierdziły, że rozbieżności w postrzeganym a preferowanym zachowaniu przywódczym są powiązane z satysfakcją z trenera wśród zawodników. Badania na grupie kobiecych drużyn koszykarskich pokazały, że zbieżność w oczekiwaniach a percepcji we wszystkich wymiarach przywództwa określanych na podstawie LSS wiążą się z satysfakcją zawodników z ich relacji z trenerem. Podobne rezultaty uzyskał Horne i Carron w swoich badaniach (1985). W ich badaniach najlepszym predyktorem satysfakcji z przywództwa była zbieżność w preferencjach a postrzeganym zachowaniu trenera na wymiarze trenowanie i instruowanie. W mniejszym stopniu, związane z satysfakcją z trenera, były dwa inne wymiary: pozytywna informacja zwrotna oraz wsparcie społeczne.

Z kolei, Schliesman (1987) wykazał, że ogólne poczucie satysfakcji zawodników z przywództwa jest istotnie związane zarówno z postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera, jak i rozbieżnością w oczekiwaniach a zachowaniem trenera, w takich wymiarach jak wsparcie społeczne i zachowanie demokratyczne. Co ciekawe, rezultaty



Schliesmana wskazują, że to postrzegane zachowanie trenera jest delikatnie lepszym predyktorem satysfakcji zawodników niż stopień zgodności w oczekiwaniach i prezentowanym zachowaniu trenera.

Kolejne badania także wykazały podobną zależność. Rezultaty Riemer i Chelladurai (1995) pokazały, że zbieżność w preferowanym i postrzeganym przywództwie, ale jedynie w wymiarze wsparcie społeczne jest istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję zawodników z przywództwa. Podobnie jak w badaniu Schliesman'a (1987), Riemer i Chelladurai (1995) uzyskali wyniki potwierdzające, że postrzegane zachowanie trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie oraz pozytywna informacja zwrotna, były lepszymi czynnikami determinującymi satysfakcję zawodników niż zarówno preferowane zachowania przywódcze określone przez zawodników, jak i zbieżność w oczekiwanych i postrzeganych zachowaniach trenera w tych wymiarach.

W badaniu Riemer i Toon (2001), kiedy to badano różne aspekty satysfakcji, wykorzystując część podskal *Athlete Satisfaction Questionnaire* (ASQ; Riemer i Chelladurai, 1998), nie uzyskano podobnych rezultatów, jak we wcześniejszych badaniach. Uzyskane wyniki świadczą, że poziom satysfakcji zawodników nie jest zależny od zbieżności w preferowanym a postrzeganym zachowaniu przywódczym. Jednak badania te prowadzone były jedynie na grupie sportowców trenujących tenis ziemny.

Kolejne badania na grupie tenisistów pokazały jednak, że część zachowań przywódczych ma wpływ na satysfakcję zawodników, kiedy zachowania trenera postrzegane przez zawodników są podobne i zgodne z oczekiwaniami zawodników. Zbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym związanym z trenowaniem i instruowaniem jest istotnie związana z satysfakcją z osobistego podejścia. Ponadto, zbieżność oczekiwań z postrzeganym zachowaniem autokratycznym wiąże się z satysfakcją z własnych osiągnięć sportowych, satysfakcją z osobistego podejścia, z osiągnięć drużyny oraz z satysfakcją z trenowania i instruowania (Andrew, 2009).

Także kolejne, nowsze badania z wykorzystaniem tych samych narzędzi kwestionariuszowych, pokazują, że zbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym jest pozytywnie skorelowana z satysfakcją indywidualną zawodników, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, oraz trenujących sporty drużynowe i indywidualne (Aoyagi, Cox, McGuire, 2008), w szczególności w aspekcie wsparcia społecznego (Chia, Pyun, Kwon, 2015).

Najnowsze badania Kao, Watson II, Chen i Halbrook (2015) także w częściowy sposób potwierdzają słuszność hipotez Wielowymiarowego Modelu Przywództwa w Sporcie. Uzyskane przez badaczy wyniki wskazują, że zawodnicy są zdecydowanie bardziej usatysfakcjonowani, kiedy ich percepcja zachowania trenera w aspekcie trenowania i instruowania, wsparcia społecznego, pozytywnej informacji zwrotnej oraz zachowania demokratycznego jest zgodna z wymaganym zachowaniem trenera narzuconym przez prezesów/dyrektorów klubów sportowych.

### **2.1.3 Spójność grupowa a satysfakcja ze sportu**

Carron i Dennis (2001) zasugerowali, że jednym z najważniejszych czynników personalnych związanych z rozwojem zarówno zadaniowej, jak i społecznej spójności grupowej w drużynach sportowych jest właśnie satysfakcja indywidualna członków grup. Już w latach 80, kiedy to Carron (1982) tworzył ogólne ramy do badania korelatów spójności grupowej w sporcie (Rys. 3) ujął w nich satysfakcję jako jeden z istotnych czynników powiązanych ze spójnością. Swoje założenia oparł na badaniach Martens i Peterson (1971).

Badacze Ci, postawili hipotezę, że spójność grupowa nie tylko będzie pozytywnie wpływać na efektywność całej drużyny, ale będzie mieć także przełożenie na indywidualną satysfakcję zawodników. Uznali, że stopień satysfakcji i zadowolenia jednostek w równym stopniu wynika zarówno z uczestnictwa w danym sporcie i bycia członkiem danej grupy, jak i z ilości wygranych lub przegranych meczy całej drużyny. Wyniki Martens i Peterson (1971) pokazały, że zawodnicy z wysoce spójnych drużyn koszykarskich deklarowali wyższy poziom własnej satysfakcji niż zawodnicy z drużyn mniej spójnych. W rezultacie, zaproponowali, że spójność grupowa, efektywność i satysfakcja powiązane są ze sobą w sposób cykliczny. Spójność grupowa wewnątrz drużyny przyczynia się do wyższej efektywności drużyny, a w rezultacie do osiągnięcia sukcesu drużynowego. Z kolei, sukces całej drużyny powoduje wzrost satysfakcji wśród zawodników danej drużyny, którzy w rezultacie rozwijają także wyższe poczucie spójności swojej drużyny. Ważne jest jednak, że w tych wczesnych pracach nad zależnością spójność grupowa-satysfakcja, opierano się na definicji Fesingera (1950), a operacyjna definicja nie była jasna i spójna. W badaniu Martens i Peterson (1971) spójność grupowa określana była za pomocą: a) ocen wszystkich członków drużyny na temat każdego członka drużyny w takich aspektach jak: atrakcyjność interpersonalna, wkład w drużynę oparty na zdolnościach i radości, siła wpływu, b) ocen każdego członka drużyny dotycząca jego stosunków z drużyną, takich jak: poczucie

przynależności i wartość członkostwa, oraz c) ocen wszystkich członków drużyny dotycząca spójności grupy jako całości - stopień pracy zespołowej oraz zżycia.

Kilka lat później, Williams i Hacker (1982), opierając się na założeniach wcześniejszych badaczy próbowali określić związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy analizowanymi zmiennymi. W swojej pracy wykorzystali *Sport Cohesiveness Questionnaire* (SCQ) stworzony przez Martens, Landers i Loy (1972), a który swoje podwaliny miał w narzędziu użytym w badaniach Martens i Peterson (1971). Jednak kwestionariusz ten spotkał się z krytyką jego właściwości psychometrycznych, i niewystarczającymi wskaźnikami rzetelności i trafności (Gill, 1977). Co istotne jednak, część wcześniejszych założeń i propozycji Martens i Peterson (1971), dzięki badaniom Williams i Hacker (1982) została potwierdzona. Kiedy w analizach statystycznych wykorzystywane była metoda CLPC (*cross-lagged panel correlation*), wyniki wskazywały, że początkowa (mierzona przed rozpoczęciem sezonu) wysoka satysfakcja indywidualna zawodniczek koreluje z późniejszym (mierzonym w połowie lub na koniec sezonu) wzrostem spójności grupowej, a z kolei wysoka początkowa spójność grupowa koreluje z satysfakcją i sukcesem drużyny pod koniec sezonu. Jednak kiedy te same dane zostały poddane analizie ścieżek, mediacyjna rola satysfakcji indywidualnej nie została potwierdzona. Nie uzyskano dowodów świadczących o tym, że satysfakcja może prowadzić do wzrostu spójności grupowej. Jedyną przyczynową zależnością, jaką udało się badaczom uzyskać, było potwierdzenie, że wzrost spójności grupowej wiąże się ze wzrostem indywidualnej satysfakcji zawodników, a także, że sukcesy całej drużyny wiążą się ze wzrostem indywidualnej satysfakcji.

Z kolei, Widmeyer i Williams (1991) dzięki swoim badaniom udowodnili, że zależność satysfakcja-spójność grupowa może być dwustronna. Celem ich badania, w którym wykorzystano do określenia poziomu spójności *Group Environment Questionnaire* (GEQ), było określenie, które czynniki istotnie wpływają na spójność grupową. Ich wyniki jednoznacznie wskazały, że satysfakcja indywidualnych zawodników jest najlepszym predyktorem zarówno dla zadaniowej, jak i społecznej spójności grupowej w drużynach współpracujących (*coacting teams*). Satysfakcja rozumiana była jako stopień zadowolenia z: a) uznania otrzymywanego poprzez bycie członkiem drużyny, b) szansy rozwoju własnych umiejętności zapewnionej przez drużynę, c) interakcji społecznych z drużyną, oraz d) rywalizacji doświadczanej poprzez bycie członkiem drużyny. Każdy z powyższych aspektów satysfakcji był związany ze spójnością grupową i z każdym wymiarem spójności grupowej. Jednak satysfakcja określana całościowo, była najlepszym predyktorem dla

integracji grupowej - zadaniowej (GIT). Badaniu poddane były jednak tylko kobiece drużyny golfa, a więc należące do typu sportów drużynowych współpracujących, gdzie nie istnieje bezpośrednia zależność zawodników od siebie.

Dalsze badania nad spójnością grupową a satysfakcją, wykazały, że spójność zadaniowa jest istotnym predyktorem satysfakcji zawodników zarówno z siebie, jak i z całej drużyny także w drużynach męskich (Spink, Nickel, Wilson, Odnokon, 2005). Podobne wyniki uzyskali Aoyagi, Cox i McGuire (2008). Wyniki ich badań wskazują, że satysfakcja zawodników z indywidualnych osiągnięć, występów drużyny, wykorzystania umiejętności, wyboru strategii, trenowania i instruowania oraz personalnego traktowania przez trenera jest pozytywnie skorelowana z wszystkimi wymiarami spójności grupowej. Ich wyniki wskazują, że zależność ta jest pozytywna i silna nie tylko w sportach drużynowych, ale także i w indywidualnych, jak golf, zapasy, tenis czy gimnastyka, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Z kolei Bromley (2000) wykazał, że nie tylko postrzegany poziom spójności grupowej ma wpływ na satysfakcję, ale przede wszystkim zbieżność pomiędzy oczekiwanym a doświadczanym poziomem spójności społecznej grupowej. Jego wyniki wskazują też, że zależność ta jest silniejsza w drużynach kobiecych niż w drużynach męskich.

Dalsze badania potwierdzają, że pomiędzy spójnością grupową, zarówno w wymiarze zadaniowym, jak i społecznym a satysfakcją istnieje silny pozytywny związek nie tylko w profesjonalnych drużynach sportowych (Priebe, Spink, Wilson, Ulvick, 2011), ale także i w drużynach młodzieżowych (Jowett, Shanmugam, Caccoulis, 2012; Paradis, Loughhead, 2010). Liczne badania podkreślają także, że zależność ta jest obecna także wśród kobiet rekreacyjnie uczestniczących w grupach fitness (Loughhead, Carron, 2004), studentów pierwszego roku (Dhurup, Reddy, 2013) i dorosłych (Priebe, Spink, Wilson, Ulvick, 2011) uczestniczących w zajęciach sportowych.

#### **2.1.4 Poczucie drużynowej skuteczności a satysfakcja zawodników**

Beauchamp (2007) na podstawie modelu Feltz i Chase (1998) dotyczącego poczucia własnej skuteczności stworzył własny model obrazujący źródła i konsekwencje poczucia zbiorowej skuteczności. Jego zdaniem, jedną z grup konsekwencji poczucia drużynowej skuteczności są reakcje emocjonalne, a w szczególności satysfakcja i lęk. Pomimo tych założeń teoretycznych, badania nad zależnością pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją w sporcie są mocno ograniczone. Jednak kilka badań w organizacjach

potwierdzają istnienie pozytywnego związku pomiędzy poczuciem zbiorowej skuteczności a indywidualną satysfakcją pracowników (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Steca, 2003; Riggs, Knight, 1994).

Jedne z pierwszych badań nad wpływem poczucia zbiorowej skuteczności na reakcje emocjonalne zawodników, przeprowadzili Greenlees, Nunn, Graydon i Maynard (1999). Uzyskane przez nich wyniki wskazują, że poczucie drużynowej skuteczności jest negatywnie związane z poznawczym lękiem zawodników, a pozytywnie z ich pozytywnym afektem. Ich wyniki dały podstawy innym badaczom, by doszukiwać się pozytywnych związków pomiędzy poczuciem zbiorowej skuteczności a także satysfakcją.

Jednak dopiero 13 lat później Jowett, Shanmugam i Caccoulis (2012) zdecydowały się na przeprowadzenie badań na grupie sportowców z Grecji i Cypru, aby sprawdzić zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności, relacjami interpersonalnymi oraz satysfakcją. Uzyskane przez nie wyniki w jasny sposób wskazują, że wiara sportowców w to, czy ich drużyna jest kompetentna, może potencjalnie wpłynąć na poziom satysfakcji zawodników ze sportu odnoszący się do strategii drużyny, kwestii związanych z integracją drużyny, oraz podejścia do nich ich trenera. Poczucie drużynowej skuteczności, w szczególności w takich wymiarach jak przygotowanie, umiejętności i jedność, mają więc wpływ na satysfakcję indywidualną członków drużyn.

Najnowsze podłużne badania Blecharz, Łuszczynska, Scholz, Schwarzer, Siekańska i Cieślak (2014a) pokazały, że indywidualna pewność zawodników, że ich drużyna jest w stanie pokazać pełnię swoich umiejętności w nadchodzących meczach ma związek z satysfakcją sportowców. Pewność zawodników, że ich drużyna jest w stanie pokonać przeciwną drużynę, podnieść się po popełnionych błędach, efektywnie atakować, utrzymać przewagę, motywację i koncentrację, skutecznie się bronić, wymuszać błędy na przeciwnikach i zarządzać emocjami grupowymi, ma związek zarówno z satysfakcją z indywidualnej gry i własnych wyników, jak i z satysfakcją z wyników i gry całej drużyny, mierzoną siedem miesięcy później.

Kolejne badania Blecharz, Luszczynska, Tenenbaum, Scholz i Cieślak (2014b) na piłkarzach nożnych wykazały także, że poczucie drużynowej skuteczności mierzone dwa miesiące po rozpoczęciu sezonu zasadniczego, ma pozytywny związek z poziomem satysfakcji zawodników z własnych umiejętności i występów mierzonym po zakończeniu sezonu piłkarskiego.

## **2.2 Efektywność drużyn sportowych i jej uwarunkowania**

Efektywność jest prawdopodobnie jedną z najistotniejszych zmiennych zależnych rozpatrywanych w analizach badawczych, a także jest jedną ze zmiennych najczęściej uwzględnianych w teoriach naukowych (Chelladurai, 1987). W sporcie efektywność najczęściej jest rozpatrywana zgodnie z modelem celów, według którego efektywność to stopień w jakim organizacja osiągnęła swoje cele (Price, 1972). W zależności od analizowanej dyscypliny sportu, efektywność rozumiana jest jako wygrana, zajęte miejsce, czy osiągnięty wynik. Co istotne, na tak rozumianą efektywność w sportach zespołowych na wyniki całej drużyny wpływa wiele zmiennych. Trenerzy już od dawna postulowali, że najsukcesowniejsze drużyny sportowe niekoniecznie składają się z najbardziej utalentowanych zawodników o najwyższych umiejętnościach sportowych (Martens, Peterson, 1971). To skłoniło badaczy do poszukiwania innych czynników mających wpływ na efektywność drużyn sportowych. Między innymi, model teoretyczny Carron'a (Carron i in., 2005) podkreśla, że na efekty grupowe, tj. na skuteczność drużyn, wpływ mają zarówno czynniki indywidualne, środowiskowe, jak i procesy zachodzące wewnątrz grup społecznych, w tym i spójność grupowa, poczucie zbiorowej skuteczności oraz aspekt przywództwa.

### **2.2.1 Drużynowy sukces jako konsekwencja wysokiej spójności w sporcie**

Badania nad efektywnością drużyn sportowych a spójnością grupową mają w psychologii sportu długą tradycję, bowiem prowadzone są od lat 60 XX wieku. Związek pomiędzy spójnością grupową a efektywnością został także ukazany w modelach teoretycznych, m.in. koncepcyjnym modelu spójności grupowej Carrona (Carron, 1982; Carron i in., 2005), a także sami trenerzy (Eys i in., 2015), jak i zawodnicy podkreślają wagę tego związku (Pain, Harwood, 2008).

Związek pomiędzy spójnością grupową a efektywnością podkreślany jest w zróżnicowanych środowiskach, nie tylko w sporcie. Podsumowaniem istnienia tych zależności jest metaanaliza 49 badań z różnych środowisk (w tym też ze sportu), która wykazała istnienie słabej istotnej statystycznie pozytywnej zależności pomiędzy spójnością grupową a efektywnością grup (Mullen, Copper, 1994). Co istotne, Mullen i Copper (1994) wykazali, że zależność ta jest silniejsza wśród drużyn sportowych niż wśród innych grup społecznych (m.in. wojskowych, organizacyjnych), a także wśród grup realnie istniejących, niż tych sztucznie stworzonych na potrzeby badań naukowych.

Jednak pierwsze badania nad spójnością grupową w sporcie wskazywały, że to niski poziom spójności ma związek z wysokimi wynikami osiąganymi przez drużyny sportowe (m.in. Landers, Luschen, 1974; Lenk, 1969; McGrath, 1962). Jednym z przytaczanych przykładów jest niemiecka ósmeka wioślarska złotych medalistów i mistrzów świata, którzy pomimo ciągłych i otwartych konfliktów była w stanie zdobywać najwyższe osiągnięcia (Lenk, 1969). Ponadto, także Landers i Luschen (1974) zaobserwowali, że drużyna bowlingowa odnosząca największe sukcesy cechowała się najniższym poziomem spójności grupowej. Podobne zależności uzyskał także McGrath (1962) w sztucznie stworzonych męskich trójkach strzeleckich. Także sami zawodnicy dostrzegają negatywne konsekwencje wynikające z wysokiej spójności grupowej. W badaniach Hardy’ego, Eys’a i Carron’a (2005) aż 56% badanych zawodników dostrzegło możliwe potencjalne negatywne konsekwencje wysokiej spójności społecznej, a 31% badanych zawodników możliwe potencjalne negatywne konsekwencje wysokiej spójności zadaniowej. Co istotne, dalsza analiza odpowiedzi badanych zawodników wykazała, że negatywne konsekwencje spójności, zarówno zadaniowej, jak i społecznej są wielowymiarowe, i to zarówno na poziomie grupowym, jak i indywidualnym.

Część badań donosi jednak, że spójność grupowa nie ma związku z osiąganymi przez drużyny wynikami (Melnick, Chemers, 1974). Badania na 21 uniwersyteckich drużynach koszykarskich pokazały, że efektywność drużyn nie ma istotnego związku zarówno ze statusem, jak i spójnością grupową (Melnick, Chemers, 1974).

Zdecydowana większość dotychczasowych badań potwierdza jednak pozytywny związek pomiędzy spójnością grupową a efektywnością (m.in. Bakeman, Helmreich, 1975; Benson, Siska, Eys, Slepicka, 2016; Carron, Ball, 1977; Carron, Bray, Eys, 2002; Carron, Chelladurai, 1981b; Heuze, Raimbault, Fontayne, 2006; Landers, Wilkinson, Hatfield, Barber, 1982; Ramzaninezhad, Keshtan, Shahamat, Kordshooli, 2009; Martens, Peterson, 1971; Martinez-Santos, Ciruelos, 2013; Muthiane, Rintaugu, Mwisukha, 2015; Narimari, Ahari, 2008; Peterson, Martens, 1972; Ruder, Gill, 1982; Salminen, Luhtanen, 1998; Shangi, Carron, 1987; Slater, Sewell, 1994; Spink, 1992; Stogdil, 1987; Tziner, Nicola, Rizac, 2003; Widmeyer, Martens, 1978; Williams, Hacker, 1982; Williams, Widmeyer, 1991). Jednak kierunek tej zależności nadal poddawany jest przez badaczy dyskusji.

Wczesne badania Carron’a i Ball’a (1977) na 15 drużynach hokeja wykazały, że to sukcesy sportowe powodują wzrost spójności grupowej, jednak wysoka spójność grupowa nie powoduje wzrostu efektywności badanych drużyn. Jednokierunkową zależność efektywność-

spójność w swoich badaniach uzyskał także Williams i Hacker (1982). Dalsze badania dodatkowo potwierdziły, że sukcesy drużyn wpływają na wzrost postrzeganej przez zawodników spójności grupowej (Ruder, Gill, 1982; Benson, Siska, Eys, Slepicka, 2016), w tym w szczególności na wzrost postrzeganej integracji grupowej zadaniowej (Kozub, Button, 2000). Część badań wskazuje także na dwukierunkowość tej relacji pomiędzy spójnością grupową a efektywnością (m.in. Grieve, Whelan, Meyers, 2000; Landers i in., 1982; Narimari, Ahari, 2008; Slater, Sewell, 1994), jednak zarówno badania na grupach sportowych (Grieve, Whelan, Meyers, 2000), jak i metaanaliza Mullen'a i Copper'a (1994) pokazały, że to sukcesy drużyn mają większy wpływ na spójność grupową niż spójność na efektywność. Nie wszystkie badania potwierdzają jednak ten efekt, i wskazują, że silniejsza zależność jest pomiędzy spójnością grupową a efektywnością, niż pomiędzy efektywnością a spójnością (Slater, Sewell, 1994).

Jedne z pierwszych badań, które wykazały, że ta pozytywna zależność pomiędzy analizowanymi zmiennymi istnieje są badania Martens'a i Peterson'a (1971) na 144 uniwersyteckich drużynach koszykarskich. Uzyskane wyniki pokazały, że w zależności od nasilenia poziomu spójności grupowej (mierzonej przed rozegraniem pierwszego meczu ligowego) drużyny różnią się między sobą w osiąganych wynikach sportowych w trakcie całych rozgrywek ligowych. Ich wyniki jasno wskazały, że im wyższy poziom spójności grupowej tym wyższe osiągane wyniki i poziom satysfakcji zawodników. Dalsze badania nad spójnością a efektywnością potwierdziły istnienie istotnej pozytywnej zależności pomiędzy tymi zmiennymi na różnych poziomach ligowych (m.in. Carron, Chelladurai, 1981; Shangi, Carron, 1987; Landers i in., 1982), jak i w wielu różnych dyscyplinach sportowych (m.in. Carron, Bray, Eys, 2002), w tym i także w sportach nie wymagających bezpośredniej współpracy zawodników ze sobą, jak np. golf, pływanie, czy biegi sprinterskie (Everett, Smith, Williams, 1970; Hoigaard, Tofteland, Ommundsen, 2006; Williams, Widmeyer, 1991). Wyższa efektywność drużyn spójnych wynika między innymi z tego, że spójność grupowa redukuje w grupach próżniactwo społeczne (Everett, Smith, Williams, 1970; Hoigaard, Tofteland, Ommundsen, 2006).

Niemal od początku badań nad spójnością grupową starano się określić także, czy któryś z wymiarów spójności grupowej ma istotnie większy wpływ na odnoszone przez drużyny sukcesy sportowe. Widmeyer, Carron i Brawley (1993) sugerują, że to zadaniowy wymiar spójności grupowej powinien być najbardziej bezpośrednio związany z uzyskiwanymi przez drużyny wynikami, przez co Carron, Bray i Eys (2002) w swoich



badaniach zrezygnowali w ogóle z badania wpływu spójności społecznej na sukcesy sportowe. Dodatkowo, znaczna część badań potwierdza, że to właśnie spójność zadaniowa jest bardziej związana z efektywnością drużyn, niż spójność społeczna (Filho, Dobersek, Gershgoren, Becker, Tenenbaum, 2014; Kozub, Button, 2000; Martinez-Santos, Ciruelos, 2013; Salminen, Luhtanen, 1998; Williams, Widmeyer, 1991). Z drugiej jednak strony, istnieją badania, w których uzyskane wyniki sugerują, że to spójność społeczna jest mocniej związana z efektywnością zespołową niż zadaniowy wymiar spójności (Bray, Whaley, 2001; Slater, Sewell, 1994). Najnowsze badania Gioldasis, Stavrou, Mitrotasios i Psychountaki (2016) sugerują, że w zależności od pomiaru spójności grupowej w trakcie sezonu (w okresie przygotowawczym, po pierwszym meczu ligowym, w połowie sezonu, i po zakończeniu sezonu), spójność zadaniowa i społeczna z różną siłą i z różnym kierunkiem (pozytywnym bądź negatywnym) wpływają na efektywność drużyn.

Dotychczas przeprowadzone badania dają cenny wgląd w związek pomiędzy spójnością grupową a efektywnością drużyn w środowisku sportowym. Jednak na uwagę należy mieć fakt, że w niektórych badaniach (m.in. Carron, Ball, 1977; Landers i in., 1982; Martens, Peterson, 1971; Ruder, Gill, 1982; Williams, Hacker, 1982) używany do badania spójności był Sport Cohesiveness Questionnaire (lub jego wczesne wersje), który nie jest już dłużej wykorzystywany w badaniu dynamiki drużyn w sporcie, głównie dlatego, że nie został opracowany na podstawie jasnej koncepcji spójności, a jego właściwości psychometryczne nigdy nie zostały w pełni określone (Carron, Eys, Martin, 2012). Z kolei w innych badaniach, spójność określana była dzień lub kilka dni przed sprawdzaniem efektywności drużyny (m.in. Williams, Widmeyer, 1991; Carron, Bray, Eys, 2002), a nie na początku sezonu, a w badaniu brała udział tylko część drużyny aktualnie biorąca udział w rozgrywkach. W niektórych badaniach próba badawcza była niewielka (mniej niż 9 drużyn) (m.in. Shanghi, Carron, 1987; Slater, Sewell, 1994), lub grupy zostały stworzone w sposób sztuczny i nie były realnymi drużynami sportowymi biorącymi udział w rozgrywkach ligowych (m.in. Hoigaard, Tofteland, Ommundsen, 2006; Widmeyer, Martens, 1978).

Całościowego podsumowania badań z XX wieku nad spójnością grupową a efektywnością w środowisku sportowym dostarcza metaanaliza Carron'a, Colman'a, Wheeler'a i Stevens'a (2002), w której uwzględniono 46 badań, w tym i zarówno opublikowanych, jak i niepublikowanych doniesień konferencyjnych, prac magisterskich i rozpraw doktorskich. Ich wyniki wskazują, że związek pomiędzy spójnością grupową a osiąganymi wynikami sportowymi jest istotny i w zależności od użytych narzędzi

pomiarowych, umiarkowany bądź silny. Co istotne, ich wyniki wskazują, że wielkość efektu nie różni się istotnie w zależności od a) wymiaru spójności (zadaniowy vs społeczny), b) typu dyscypliny sportu, c) poziomu rozgrywek sportowych, a także d) kierunku zależności.

Kolejna metaanaliza badań nad spójnością grupową a efektywnością w środowisku sportowym, obliczyła wyniki 16 badań przeprowadzonych w latach 2000-2010 (Filho, Dobersek, Gershgoren, Becker, Tenenbaum, 2014). Także ta metaanaliza potwierdza istnienie pozytywnego umiarkowanego związku pomiędzy spójnością grupową a osiąganymi przez drużyny wynikami sportowymi. Jednak tym razem uzyskane wyniki sugerują, że to spójność zadaniowa jest zdecydowanie lepszym predyktorem efektywności niż społeczny wymiar spójności. Metaanaliza Filho i in. (2014) potwierdza także, że tak jak we wcześniejszej analizie (Carron i in., 2002) płeć jest moderatorem zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi.

### **2.2.2 Poczucie drużynowej skuteczności a sukces grupowy**

Kolejną zmienną warunkującą efektywność zespołową jest pewność drużyny, że jest ona w stanie odnieść sukces. Zbiorowe poczucie skuteczności, zamiennie nazywane pocuciem drużynowej skuteczności, jest postrzegane jako rozszerzenie teorii pocucia własnej skuteczności Bandury do całych grup. Indywidualnie postrzegana przez zawodników pewność co do ich drużyny może przewidywać efektywność drużyn w większym stopniu niż indywidualna pewność co do własnych umiejętności poszczególnych zawodników (Feltz, Lirgg, 1998). Zespoły, które są przekonane, że osiągną sukces, będą prawdopodobnie dokładać większych starań i okazać większą wytrwałość w obliczu silnych wyzwań, niż zespoły, które nie mają w sobie takiej pewności (Feltz, Lirgg, 2001). Już Bandura (1997 za: Gully, Incalcaterra, Joshi, Beaubien, 2002) sugerował, że poczucie zbiorowej skuteczności wpływa na to jakie wybory podejmują ludzie jako zespół, ile wysiłku wkładają, aby osiągnąć cele zespołu, i na ich wytrwałość w obliczu porażki. Zdaniem Bandury (1997) grupowe poczucie, że jest się w stanie sprostać określonymu zadaniu jest także ważne, ponieważ wpływa na inicjowanie podejmowania akcji przez zespoły, a także na to jak długo grupowy wysiłek będzie utrzymywany.

Badania nad pocuciem drużynowej skuteczności a efektywnością wzrosły na przestrzeni ostatnich lat dając jednak niejednoznaczne wnioski. Większość wcześniejszych badań nad związkiem tych dwóch zmiennych to badania eksperymentalne prowadzone w laboratoriach na sztucznie stworzonych grupach. Serię tych badań laboratoryjnych

rozpoczął eksperyment Hodges'a i Carron'a (1992), w którym triady stworzone w sposób sztuczny, miały do wykonania zadanie wymagające aktywności fizycznej - trzymanie piłki lekarskiej na czas. Przed rozpoczęciem właściwych badań, wykonano sprawdzenie siły fizycznej członków grup. Przekazane informacje były częścią eksperymentalnej manipulacji: zespoły, którym przekazano, że suma ich siły jest bardzo duża, zostały zakwalifikowane w badaniu jako grupy z wysokim poczuciem własnej skuteczności; z kolei zespoły, którym przekazano informację, że suma ich siły jest niska, zostały zkateryzowane jako grupy z niskim poczuciem własnej skuteczności. Wyniki badań pokazują, że zespoły z wysokim poczuciem skuteczności, w obliczu porażki wykazywały w kolejnej próbie poprawę swoich wyników. Zespoły zaś z niskim poczuciem własnej skuteczności, po doświadczeniu porażki, w kolejnych próbach jeszcze bardziej obniżały swoją efektywność (Hodges, Carron, 1992). W replice badania Hodges'a i Carron'a (1992) także uzyskano wyniki wskazujące na wysoki stopień korelacji poczucia drużynowej skuteczności z efektywnością całego zespołu w kolejnej próbie (Bray, 2004). Dodatkowo, Bray (2004) wykazał, że grupy z wysokim poczuciem zbiorowej skuteczności wyznaczają sobie wyższe cele, a poziom tych celów jest istotnym mediatorem zależności poczucia zbiorowej skuteczności i efektywności.

W kolejnym eksperymentalnym badaniu, będącym repliką badań Ringelmann'a (1913) uzyskano wyniki podobne do wcześniejszych badań. Wzbudzone poczucie własnej skuteczności miało pozytywny związek z efektywnością stworzonych drużyn. Skłonność członków drużyn do próżniactwa społecznego była redukowana poczuciem drużynowej skuteczności, co pokazuje, że poczucie zbiorowej skuteczności wywiera istotny wpływ na wkładany wysiłek (Lichacz, Partington, 1996).

Kolejna seria badań eksperymentalnych nad poczuciem drużynowej skuteczności wykazała, że jednostka u której zostało wzbudzone wysokie poczucie zbiorowej skuteczności wykazuje większy wysiłek (określany za pomocą czasu wykonania i osiągnięcia maksymalnego tętna podczas zadania na ergometrze wioślarskim) w dążeniu do celu, niż jednostki o równoważnych zdolnościach, ale niskim poczuciu drużynowej skuteczności (Greenlees, Graydon, Maynard, 1999). Wyniki jasno wskazują, że u osób zakwalifikowanych jako posiadające w danym badaniu niskie poczucie drużynowej skuteczności, następował znaczący spadek czasu wykonania i tętna w porównaniu do wcześniejszych prób. Z kolei, w obliczu porażki zarówno osoby z wysokim poczuciem drużynowej skuteczności, jak i niskim, w kolejnej próbie utrzymywały podobny poziom wkładanego wysiłku, co jest sprzeczne z wcześniejszymi wynikami i założeniami Bandury (1997; Hodges, Carron, 1992).

Ponadto, inne badania Greenlees, Graydon i Maynard (2000) pokazują, że poczucie drużynowej skuteczności wpływa zarówno na wybierane cele dla drużyny, jak i na aktywność. Po manipulacji poczuciem grupowej skuteczności, jednostki u których wzbudzone niskie poczucie drużynowej skuteczności wybierały dla swojej drużyny łatwiejsze zadania w kolejnej próbie niż w próbie wcześniejszej. Jednostki z wysokim poczuciem drużynowej skuteczności w kolejnej próbie utrzymywały ten sam cel, co w pierwszej próbie. Ponadto, osoby o niższym poczuciu drużynowej skuteczności wybierały także niższe standardy wykonywanej aktywności niż osoby o wysokim poczuciu drużynowej skuteczności. Badania Greenlees i in. (2000) potwierdziły także, że poczucie drużynowej skuteczności wpływa na podejmowany przez jednostkę wysiłek - u osób z niskim poczuciem drużynowej skuteczności następował znaczący spadek szybkości wykonywanego zadania w porównaniu do próby wcześniejszej, podczas gdy u osób z wysokim poczuciem drużynowej skuteczności szybkość wykonywanego zadania w kolejnej próbie utrzymała się na podobnym poziomie co w pierwszej próbie.

Chociaż badania laboratoryjne ugruntowały w teoriach istnienie pozytywnego związku pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a grupową skutecznością w zadaniach sportowych, nie pozwoliły jednak na sprawdzenie dynamicznych relacji pomiędzy tymi zmiennymi zachodzącymi wraz z upływem czasu, w trakcie trwania sezonu. Dopiero pierwsze badania kwestionariuszowe na prawdziwych drużynach sportowych, osadzonych w realnym sportowym środowisku, pozwoliły na lepsze zrozumienie relacji pomiędzy poczuciem zbiorowej skuteczności a efektywnością drużyn.

Feltz i Lirgg (1998) przez cały sezon badały sześć drużyn hokeja prosząc o wypełnienie ankiet 24 godziny przed rozgrywanym meczem. Uzyskane wyniki sugerują, że poczucie drużynowej skuteczności jest lepszym (i pozytywnym) predyktorem efektywności całej drużyny niż zsumowane wyniki poczucia własnej skuteczności członków badanych drużyn. Myers, Feltz i Short (2004) powtórzyli i poszerzyli ustalenia Feltz i Lirgg (1998) wśród amerykańskich, męskich drużyn futbolowych. Podobnie jak wcześniejsze prace, ich badania miały charakter longitudinalny - przez 8 tygodni 10 drużyn do 24 godzin przed meczem uzupełniała narzędzia kwestionariuszowe. Badania Myers i in. (2004) dostarczyły dowodów na to, że poczucie drużynowej skuteczności mierzona przed meczem jest pozytywnym predyktorem efektywności zespołowej wśród wszystkich drużyn w przeciągu wszystkich tygodni. Kolejne badania Myers, Payment i Feltz (2004; 2007) pokazały, że pozytywny związek pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością

drużynową, jest także obecny w kobiecych drużynach hokejowych. Efekt ten był na umiarkowanym poziomie, nawet przy kontrolowaniu efektu wpływu wcześniejszych występów drużyny, i sprawdzaniu efektywności drużyny w kilku interwałach czasowych podczas meczy, podczas gdy odwrotny kierunek zależności efektywności z poczuciem zbiorowej skuteczności był jedynie na słabym poziomie. Dodatkowo, Myers i in. (2007) sugerują, że choć poczucie zbiorowej skuteczności waha się podczas gry, może się zmieniać jedynie w stosunkowo wąskim obszarze w oparciu o punkt wyjścia. Oznacza to, że ocena skuteczności przed występem może pozostać względnie odporna na wzloty i upadki efektywności drużyny w trakcie całej gry.

We wcześniejszych badaniach, Paskevich (1995 za: Carron i in., 2005) zbadał zależności pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością w drużynach siatkarskich. Wyniki jego badań pokazały, że ogólne poczucie drużynowej skuteczności mierzone na początku sezonu jest rzetelnym predyktorem procentowych statystyk wygranych meczy w połowie sezonu. Pokazały też, że poczucie drużynowej skuteczności jest mediatorem w zależności spójność grupowa zadaniowa a efektywność drużynowa.

Dalsze badania także potwierdzają wcześniejsze wnioski, że poczucie drużynowej skuteczności jest pozytywnie związane z efektywnością drużyn (Filho, Tenenbaum, Yang, 2015; González, Sánchez, Amado, Pulido, López, Leo, 2013; Heuze, Raimbault, Fontayne, 2006; Keshtan, Ramzaninezhad, Kordshooli, Panahi, 2010; Ramzaninezhad, Keshtan, Shahamat, Kordshooli, 2009; Leo, Sánchez-Miguel, Sánchez-Oliva, Amado, García-Calvo, 2011; Leo, Sánchez-Miguel, Sánchez-Oliva, Amado, García-Calvo, 2013; Martinez-Santos, Ciruelos, 2013; Watson, Chemers, Preiser, 2001).

Nie wszystkie badania w tak jednoznaczny sposób podkreślają istnienie pozytywnego związku pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością. Podłużne badania wyrywkowe MacLean'a i Sullivan'a (2003) wykazały, że pomiędzy analizowanymi zmiennymi nie ma istotnego związku. Związek pomiędzy poczuciem zbiorowej skuteczności w aspekcie zadaniowym a indywidualną celnością piłkarzy nożnych w badaniach Blecharza i in. (2014a) także nie został zarysowany.

Jednak metaanalizy badań nad znaczeniem poczucia zbiorowej skuteczności w realnej efektywności zespołów z wielu różnych obszarów badawczych, w tym biznesu, przemysłu, zarządzania, psychologii społecznej (w tym jedno badanie ze sportu), wykazały, że pomiędzy tymi zmiennymi istnieje pozytywny związek (Gully i in., 2002; Stajkovic i in., 2009).

Metaanaliza ta wykazała, że poczucie skuteczności, jakie ma dana drużyna, może mieć istotny wpływ na jej zdolność do udanego funkcjonowania jako jednostki – szczególnie w wysoce współzależnych zadaniach, przede wszystkim takich jak sporty drużynowe (Gully, Incalcaterra, Joshi i Beaubien, 2002). W zadaniach, które wymagają od członków znacznej interakcji i koordynacji, a cele są wspólne dla wszystkich członków grupy.

### **2.2.3 Zbieżność preferowanych i postrzeganych zachowań trenerskich a efektywność**

Podstawowym założeniem Wielowymiarowego Modelu Przywództwa w Sporcie jest teza, że przywództwo wpływa zarówno na skuteczność, jak i satysfakcję zawodników. Już wczesne badania z lat 80 pokazały, że na efektywność drużyn i zawodników, ogromny wpływ ma zachowanie prezentowane przez trenera. Weiss i Friedrichs (1986) odkryli, że wszystkie pięć wymiarów zachowań przywódczych ma wpływ na efektywność całej drużyny. Jednak to postrzegane przez zawodników wsparcie społeczne ze strony trenera było najlepszym predyktorem procentowości wygranych/przegranych meczów. Wyższa częstotliwość postrzeganego otrzymywanego wsparcia społecznego od trenera wiązało się z gorszymi wskaźnikami efektywności całych drużyn.

Garland i Barry (1988) także uzyskali wyniki, które sugerują, że zarówno trenowanie i instruowanie, pozytywna informacja zwrotna, wsparcie społeczne oraz zachowanie autokratyczne i demokratyczne są istotnymi predyktorami efektywności. Jednak w ich badaniach to zachowanie autokratyczne okazało się najsilniejszym predyktorem - niższy poziom efektywności wiązał się z postrzeganiem trenera jako wysoce autokratycznego. Wyniki te są zgodne z rezultatami uzyskanymi przez Robinson'a i Carron'a (1982), którzy także zauważyli, że zawodnicy odnoszący słabsze sukcesy sportowe, spostrzegają swoich trenerów jako zachowujących się w sposób silnie autokratyczny.

Nieco odmienne wyniki uzyskali inni badacze. Gordon (1986 za: Riemer, 2007) porównywał postrzeganie zachowań trenera przez zawodników drużyn odnoszących sukcesy i tych mniej utytułowanych. Jego wyniki wskazują, że zawodnicy zespołów wysoce efektywnych spostrzegali u swojego trenera większą częstotliwość prezentowania zachowań związanych z trenowaniem i instruowaniem, wsparciem społecznym, pozytywną informacją zwrotną i zachowaniem autokratycznym. Z kolei, Serpa, Pataco i Santos (1991) wykazali, że zawodnicy drużyny, która zajęła pierwsze miejsce podczas mistrzostw świata w 1988 roku spostrzegali u swojego trenera wyższe nasilenie zachowań autokratycznych a niższe wsparcia

społecznego, pozytywnej informacji zwrotnej i zachowania demokratycznego w porównaniu z drużyną, która zajęła miejsce ostatnie.

Nowsze badania pokazują, że w drużynach odnoszących wyższe sukcesy sportowe zawodnicy częściej postrzegali otrzymywane od trenera zachowania związane z trenowaniem i instruowaniem oraz wsparcie społeczne niż zawodnicy drużyn o mniejszych sukcesach (Keshtan, Ramzaninezhad, Kordshooli, Panahi, 2010). Badania Alemu i Babu (2012) także potwierdziły znaczenie tych wymiarów zachowania trenera w odnoszeniu sukcesów drużyn sportowych.

Jednak w Wielowymiarowym Modelu Przywództwa w Sporcie, Chelladurai (1990) szczególnie podkreśla znaczenie zgodności pomiędzy zachowaniem preferowanym przez zawodników, aktualnie prezentowanym przez trenera, a wymaganym przez czynniki sytuacyjne. Taka zgodność ma dopiero prowadzić do wyższej efektywności samych zawodników. Dlatego tak kluczowe jest spojrzenie na badania rozpatrujące przywództwo z perspektywy kompatybilności trener-zawodnik. Jednak kwestia zgodności w przywództwie a efektywność w sporcie jest zdecydowanie rzadziej podejmowanym tematem badawczym niż wcześniej omawiana kwestia przywództwa a satysfakcji.

We wczesnych badaniach naukowych w zarządzaniu, w części prac odkryto pozytywny związek pomiędzy kompatybilnością przywódcy-podwładny (mierzoną za pomocą FIRO-B) a efektywnością podwładnych (m.in. Reddy, Byrnes, 1972; Schutz, 1966). Podczas gdy w innych badaniach ujawnił się związek negatywny (m.in. Hill, 1975; Underwood, Krafft, 1973). Mimo wszystko badania w tej tematyce są bardzo ograniczone, szczególnie w środowisku sportowym. Jedne z badań nad kompatybilnością trener-zawodnik wśród zapaśników, także z wykorzystaniem FIRO-B, przeprowadzili Carron i Garvie (1978). Wyniki ich badań jednak nie ujawniły żadnego istotnego związku pomiędzy kompatybilnością trener-zawodnik a efektywnością samych zawodników.

Kolejne badania, tym razem z wykorzystaniem Leadership Scale for Sports, przeprowadzili Horne i Carron (1985), które dały odmienne wyniki. Zgodnie z rezultatami ich badań, jedyną zmienną predykującą postrzeganą (przez siebie) efektywność zawodników był wynik odzwierciedlający rozbieżność pomiędzy preferowanym a postrzeganym zachowaniem trenera w wymiarze pozytywna informacja zwrotna. Badacze Ci uznali, że pozytywne informacje zwrotne od trenera mogą mieć efekt motywujący, zachęcający do cięższej pracy, co w rezultacie może się przełożyć na aktualnie prezentowaną postawę sportowca w trakcie zawodów i prowadzić do jego rzeczywistych, lepszych osiągnięć. Ponadto, Horne i Carron

(1985) wykazali, że pozytywne informacje zwrotne i zachowanie autokratyczne to zachowania, które w największym stopniu wpływały na postrzeganą przez zawodników zgodność ich relacji z trenerem. Kiedy zawodnicy uważali, że trener zapewnia im preferowaną przez nich dawkę informacji zwrotnych, oraz zachowuje się autokratycznie w stopniu przez nich oczekiwanym, wtedy uznawali relację jako wysoce zgodną.

Najnowsze badania Prati i Pietrantonio (2013) pogłębiły wiedzę w temacie przywództwa, i częściowo potwierdziły założenia Wielowymiarowego Modelu Przywództwa w Sporcie. Rezultaty wykazały, że zgodność co do częstotliwości oczekiwanego zachowania trenera z postrzeganym zachowaniem trenera jedynie w wymiarze wsparcie społeczne wiązało się z wyższą efektywnością zawodników. Inaczej mówiąc, zawodnicy, którzy uważali, że trener dostarcza im wsparcia społecznego na poziomie bliskim ich oczekiwaniom, cechowali się wyższą efektywnością. Ponadto, ich badania wykazały, że zbieżność pomiędzy tym jak zawodnicy spostrzegają zachowanie trenera a sami trenerzy oceniają siebie ma także związek z efektywnością. Zawodnicy, którzy spostrzegali zachowanie trenera w aspekcie trenowania i instruowania w podobny sposób, jak spostrzegali swoje zachowanie trener, osiągnęli istotnie wyższy poziom skuteczności. Dodatkowo, im niższa była ocena zawodników zachowania trenera w wymiarze zachowanie autokratyczne, a im wyższe wyniki w skali wsparcie społeczne w porównaniu z samooceną trenera, tym także wyższe wyniki sportowe zawodników.

## **2.3 Wzajemne zależności pomiędzy spójnością, przywództwem a poczuciem drużynowej skuteczności**

Zarówno ramy do badania spójności grupowej w sporcie (Carron, Hausenblas, Eys, 2005), koncepcyjny model spójności grupowej (Carron, 1982; Carron i in., 2005), jak i koncepcyjny model poczucia drużynowej skuteczności (Beauchamp, 2007) zakładają, że przywództwo, spójność grupowa i poczucie drużynowej skuteczności są procesami wzajemnie ze sobą powiązanymi. Liczne dotychczasowe badania potwierdzają, że spójność grupowa, poczucie drużynowej skuteczności i przywództwo w sporcie wzajemnie na siebie wpływają i pośredniczą we wpływie na efektywność drużyn i satysfakcję zawodników.

### **2.3.1 Mediacyjna rola poczucia drużynowej skuteczności**

Chociaż jednym z najistotniejszych czynników związanych z poczuciem drużynowej skuteczności jest efektywność, to jednak poziom skuteczności drużyn nie jest jedyną zmienną



warunkowaną przez poczucie zbiorowej skuteczności. Wielokrotnemu badaniu został poddany związek poczucia drużynowej skuteczności ze spójnością grupową. Już jedne z pierwszych badań wykazały, że spójność grupowa jest ważnym czynnikiem związanym z poczuciem drużynowej skuteczności (Spink, 1990). Drużyny siatkarskie o wysokim poczuciu drużynowej skuteczności różniły się istotnie pod kątem ocenianej przez jednostki spójności grupowej od drużyn o niskim poczuciu drużynowej skuteczności. W drużynach ocenianych jako posiadające wysokie poczucie drużynowej skuteczności, członkowie zespołów istotnie wyżej określali swoją indywidualną atrakcyjność grupy-zadaniową oraz integrację grupowo-społeczną niż członkowie drużyn o niskim poczuciu drużynowej skuteczności.

Kolejne badania pokazały, że zadaniowe aspekty spójności grupowej są silnie skorelowane z dzielonym przez członków drużyny przekonaniem o drużynowej skuteczności (Paskevich, Brawley, Dorsch, Widmeyer, 1999). Oceny integracji grupowej-zadaniowej oraz indywidualnej atrakcyjności grupy-zadaniowej różniły się istotnie pomiędzy członkami drużyn siatkarskich, które w opinii zawodników posiadały albo wysokie poczucie drużynowej skuteczności albo niskie. Zawodnicy postrzegający swoją drużynę jako wysoce spójną, postrzegali swoją drużynę także jako posiadającą wysokie poczucie drużynowej skuteczności, a ci z kolei, którzy postrzegali swoją drużynę jako mało spójną w aspektach zadaniowych, także jako posiadającą niskie poczucie drużynowej skuteczności. Podobne rezultaty uzyskali Kozub i McDonnell (2000) w swoich badaniach na drużynach rugby: wszystkie wymiary spójności grupowej (mierzonej GEQ) były istotnie skorelowane z poczuciem drużynowej skuteczności. Jednak tylko zadaniowe aspekty spójności grupowej były istotnymi predyktorami poczucia drużynowej skuteczności, a percepcja integracji grupowej zadaniowej była silniejszym predyktorem poczucia drużynowej skuteczności niż indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa.

Celem kolejnych badań było sprawdzenie kierunku efektu zależności pomiędzy spójnością grupową a poczuciem drużynowej skuteczności. Siedem drużyn dwukrotnie podczas sezonu uzupełniało narzędzia kwestionariuszowe do badania spójności grupowej (GEQ) i poczucia drużynowej skuteczności. Uzyskane wyniki pokazują, że poczucie drużynowej skuteczności mierzone na początku sezonu jest istotnym predyktorem indywidualnej atrakcyjności grupy-zadaniowej mierzonej w środku sezonu (Heuze, Bosselut, Thomas, 2007). Z kolei badania Filho, Tenenbaum i Yang (2015) oraz Leo, González-Ponce, Sánchez-Miguel, Ivarsson i García-Calvo (2015) wykazały, że to spójność grupowa jest tym

czynnikiem, który wyjaśnia zmiany w poziomie poczucia drużynowej skuteczności w drużynach sportowych. W szczególności, to integracja grupowa w aspekcie zadaniowym okazała się najsilniejszym predyktorem poczucia zbiorowej skuteczności (González, Sánchez, Amado, Pulido, López, Leo, 2013). W związku z tym Filho i in. (2015) sugerują, że pracę z drużyną powinno się rozpocząć od wytworzenia spójności grupowej, przez co członkowie drużyn będą w stanie rozwinąć w sobie przekonanie o skuteczności własnego zespołu.

Na podstawie wcześniejszych badań potwierdzających istnienie zależności pomiędzy spójnością grupową a efektywnością, poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością oraz pomiędzy spójnością grupową a poczuciem drużynowej skuteczności założono, że zawodnicy w bardziej spójnych drużynach mogą mieć silniejsze przekonania dotyczące skuteczności całej drużyny, co w rezultacie może prowadzić do większych sukcesów. Z kolei grupowy sukces całej drużyny może prowadzić do wzrostu wśród członków drużyny przekonania o wysokiej skuteczności swojej drużyny, co w rezultacie doprowadzi do silniejszego rozwoju spójności grupowej (Heuze, Raimbault, Fontayne, 2006). Te założenia doprowadziły badaczy do przekonania, że poczucie drużynowej skuteczności może być mediatorem zależności spójność grupowa - indywidualna efektywność członków drużyn. Wyniki Heuze i in. (2006) pokazują, że zarówno poczucie drużynowej skuteczności, jak i integracja grupowa-zadaniowa istotnie pośredniczą w zależnościach związanych z efektywnością indywidualną zawodników. Wyniki dostarczają dowodów, że poczucie drużynowej skuteczności jest mediatorem zależności pomiędzy indywidualną efektywnością zawodnika a integracją grupową-zadaniową. Poszczególne indywidualne występy sportowców wpływają na postrzegane poczucie drużynowej skuteczności, co w rezultacie wpływa także na ich postrzeganie integracji grupowej-zadaniowej. Wyniki jednak potwierdzają także mediacyjny efekt integracji grupowej-zadaniowej w zależności indywidualna efektywność zawodnika a poczucie drużynowej skuteczności.

Najnowsze badania nad poczuciem drużynowej skuteczności dają podstawy by wyciągnąć wnioski, że poczucie drużynowej skuteczności jest także istotnym mediatorem zależności spójność grupowa a satysfakcja indywidualna członków drużyn (Jowett, Shanmugam, Caccoulis, 2012). Mediacja poczucia drużynowej skuteczności była istotna w zależności zarówno pomiędzy zadaniową spójnością grupową, jak i społeczną spójnością grupową a satysfakcją członków. Co więcej, badanie bezpośrednich efektów sugeruje, że spójność grupowa zadaniowa jest silniejszym predyktorem poczucia drużynowej skuteczności i satysfakcji członków drużyn niż spójność społeczna.

Stosunkowo mniej do tej pory zostało przeprowadzonych badań nad zależnością pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a przywództwem w sporcie. Ronayne (2004 za: Keshtan, Ramzaninezhad, Kordshooli, Panahi, 2010) odkrył, że zwiększenie poczucia drużynowej skuteczności u zawodników pozytywnie koreluje z postrzeganym przez nich zachowaniem ich trenera. Im wyższe w zawodnikach przekonanie o poczuciu skuteczności swojej drużyny tym częściej spostrzegali swojego trenera jako podejmującego więcej zachowań demokratycznych, udzielającego wsparcia społecznego, pozytywnych informacji zwrotnych i dających instrukcje techniczne, a rzadziej zachowującego się w sposób autokratyczny.

Z kolei, badania na grupie irańskich siatkarzy wykazały, że postrzegane zachowanie trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie oraz wsparcie społeczne jest pozytywnie skorelowane z poczuciem drużynowej skuteczności. Z kolei, postrzegane zachowanie trenera w wymiarach pozytywna informacja zwrotna, demokratyczne i autokratyczne zachowanie nie były istotnie związane z poczuciem drużynowej skuteczności (Keshtan, Ramzaninezhad, Kordshooli, Panahi, 2010). Wyniki badań Hampson i Jowett (2012) na grupie zarówno męskich, jak i żeńskich drużyn piłki nożnej częściowo potwierdziły uzyskane wcześniej wyniki badań. W tych badaniach także wymiary trenowanie i instruowanie oraz wsparcie społeczne były pozytywnie skorelowane z poczuciem drużynowej skuteczności. Dodatkowo, przeciwnie niż we wcześniejszych badaniach, pozytywna informacja zwrotna i zachowanie demokratyczne także były istotnymi predyktorami poczucia drużynowej skuteczności. Z kolei, zgodnie z uzyskanymi wynikami w tym badaniu, postrzegane zachowanie autokratycznie skorelowane było z poczuciem drużynowej skuteczności negatywnie. Niższe poczucie drużynowej skuteczności było odczuwane przez członków drużyn, kiedy w ich ocenie trener zachowywał się bardziej autokratycznie i sam podejmował wszelkie decyzje, nie włączając w to opinii członków drużyny (Hampson, Jowett, 2012).

Kolejne badania potwierdziły dotychczas uzyskane wyniki i rozszerzyły wiedzę na temat związku przywództwa z poczuciem drużynowej skuteczności. Hoigaard, De Cuyper, Fransen, Boen i Peters (2015) wykazali, że zachowanie trenera zarówno w trakcie zawodów, jak i treningów istotnie wiąże się z poczuciem drużynowej skuteczności. Wyższy poziom spostrzeganych przez zawodników zachowań trenera związanych z trenowaniem i instruowaniem, pozytywną informacją zwrotną oraz wsparciem społecznym jest predyktorem poczucia drużynowej skuteczności. Z kolei, wyższy poziom spostrzeganego

u trenera nasilenia negatywnej aktywacji powodował spadek postrzeganego poczucia pewności swojej drużyny.

Nowsze badania rozpatrujące przywództwo w kontekście teorii przywództwa transformacyjnego, także wykazały, że zachowania trenera są istotnie związane zarówno z indywidualnymi, jak i drużynowymi konsekwencjami. Zachowanie trenera zgodne z podejściem transformacyjnym jest pozytywnie związane z postrzeganym przez zawodników poczuciem własnych kompetencji i przeżywaną radością i przyjemnością ze sportu, ale także ze spójnością grupową zadaniową oraz poczuciem zbiorowej skuteczności (Price, Weiss, 2013).

### **2.3.2 Spójność grupowa a przywództwo w drużynie sportowej**

Zależność pomiędzy spójnością grupową a przywództwem podkreślana jest od początku badań nad dynamiką grup sportowych w wielu modelach badawczych (m.in. Carron, 1982; Carron i in., 2005). Już pierwsze badania nad sprawdzeniem czy ta zależność rzeczywiście istnieje, pokazały, że te dwa psychologiczne czynniki są ze sobą istotnie, pozytywnie skorelowane (Westre, Weiss, 1991). Badania na grupie amerykańskiej młodzieży ze szkół średnich uprawiających football amerykański, wykazały, że trenerzy, którzy są postrzegani przez swoich zawodników jako podejmujących więcej zachowań związanych ze wsparciem społecznym, trenowaniem i instruowaniem, dostarczaniem pozytywnych informacji zwrotnych, oraz posiadających demokratyczny styl kierowania, mają zawodników, którzy postrzegają swoją drużynę jako wysoce spójną zadaniowo (Westre, Weiss, 1991).

Podobne rezultaty uzyskali Kozub i Pease (1994) na grupie dziewcząt uczęszczających do szkół średnich i uprawiających koszykówkę. Ich wyniki pokazały, że postrzegane zachowanie trenera jest istotnie skorelowane jedynie ze spójnością grupową zadaniową. Szczegółowo, to postrzegane zachowanie w wymiarze trenowanie i instruowanie oraz zachowanie demokratyczne wiązało się z postrzeganą integracją grupową zadaniową. Z kolei, indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa wiązała się jedynie z postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera związanym z trenowaniem i instruowaniem.

Kolejne badania na grupie młodzieży uprawiającej baseball i softball wykazały, że ze spójnością grupową zadaniową istotnie pozytywnie skorelowane jest zachowanie trenera postrzegane przez zawodników na czterech wymiarach: trenowanie i instruowanie, wsparcie społeczne, pozytywna informacja zwrotna i zachowanie demokratyczne. Postrzegane

zachowanie autokratyczne trenera związane było ze spójnością grupową zadaniową w sposób negatywny. Z kolei, ze spójnością grupową społeczną skorelowane były jedynie postrzegane zachowanie trenera w wymiarach instruowanie i trenowanie oraz wsparcie społeczne (Gardner, Shields, Bredemeier, Bostrom, 1996). Kolejne badania dały podobne rezultaty, pokazując, że postrzegane zachowanie trenera jest silnie skorelowane ze spójnością grupową zadaniową. Jedynie wsparcie społeczne wiąże się pozytywnie ze wzrostem spójności grupowej społecznej (Shields, Gardner, Bredemeier, Bostro, 1997). Wyniki badania Shields i in. (1997) rozszerzyły dotychczasową wiedzę na temat zależności przywództwo-spójność grupowa, pokazując także, że rozbieżność pomiędzy preferowanym przez zawodników zachowaniem trenera z rzeczywiście postrzeganym zachowaniem trenera wiąże się istotnie ze spójnością grupową, szczególnie zadaniową.

Z kolei badania Murray (2006) pokazały, że postrzegane zachowanie trenera w wymiarach trenowanie i instruowanie, pozytywna informacja zwrotna i wsparcie społeczne są pozytywnie skorelowane zarówno z zadaniową, jak i społeczną spójnością grupową wśród piłkarzy i baseballistów szkół średnich. Mohades, Ramzaninezhad, Khabiri i Kazemnezhad (2010) oraz Alemu i Babu (2012) także uzyskali wyniki świadczące o tym, że postrzegane zachowanie trenera wiąże się pozytywnie ze spójnością społeczną, a nie tylko zadaniową. Nowsze badania Jowett i Chaundy (2004) dały jednak kolejne dowody, by sądzić, że postrzegane zachowanie trenera jest istotnie lepszym predyktorem spójności grupowej zadaniowej niż spójności grupowej społecznej.

Jednak dotychczas uzyskane wyniki nie są w pełni jednoznaczne. Badania Auoagi, Cox i McGuire (2008) dały odwrotne rezultaty niż wcześniejsze badania. Badania na grupie sportowców, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, trenujących sporty drużynowe oraz indywidualne wykazały, że zbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym jest negatywnie skorelowana ze spójnością grupową. Kiedy oczekiwania sportowców co do zachowania trenera były zgodne lub bliskie zgodności z rzeczywiście postrzeganym zachowaniem trenera, spójność grupowa w drużynie malała. Badacze, jako potencjalne wyjaśnienie zaobserwowanych wyników, wskazali możliwość, że w obliczu sprzeczności (niezgody) z trenerem, zawodnicy mogą zwracać się do siebie po wsparcie, co w rezultacie może bardziej spajać całą drużynę.

W kilku badaniach podejmowane były także próby określenia czy spójność grupowa jest istotnym mediatorem zależności pomiędzy zachowaniem przywódcy zawodnika a satysfakcją indywidualną zawodników (Paradis, Loughhead, 2010). Uzyskane wyniki

potwierdzają, że spójność zadaniowa jest mediatorem zależności pomiędzy postrzeganym zadaniowym zachowaniem (określanym za pomocą wymiarów: trenowanie i instruowanie, zachowanie demokratyczne i pozytywna informacja zwrotna używając zmodyfikowanej skali LSS) zarówno formalnego, jak i nieformalnego przywódcy wśród zawodników danej drużyny a satysfakcją zawodników (związaną z trenowaniem i instruowaniem, osobistym poświęceniem i indywidualną efektywnością). Uzyskane rezultaty potwierdzają także, że spójność społeczna jest istotnym mediatorem zależności pomiędzy postrzeganym społecznym zachowaniem (określanym za pomocą wymiarów: wsparcie społeczne, zachowanie demokratyczne i pozytywna informacja zwrotna używając *Revised Leadership Scale for Sports*) zarówno formalnego, jak i nieformalnego przywódcy wśród zawodników danej drużyny a satysfakcją zawodników (związaną z osobistym traktowaniem i społecznym wkładem w drużynę) (Paradis, Loughhead, 2010).

Wcześniejsze badania Loughhead i Carron (2004) dały wyniki, pokazujące, że spójność grupowa jest istotnym mediatorem zależności przywództwo a satysfakcja indywidualna w grupach rekreacyjnych. 90 kobiet uczestniczących w zajęciach fitness raz lub dwa razy w tygodniu, zostały poddane badaniu kwestionariuszowemu. Uzyskane wyniki ukazały 3 istotne efekty pośredniczące: a) dla badanych, które uzyskiwały wysokie wyniki w preferowanym zachowaniu instruktora dotyczącym zaangażowania w jakość usług, indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa była istotnym mediatorem zależności pomiędzy postrzeganym zachowaniem przywódcy (w tym wypadku instruktora) w wymiarze zaangażowania w jakość usług a satysfakcją z własnego zaangażowania; b) dla badanych, które uzyskiwały wysokie wyniki w preferowanym zachowaniu instruktora dotyczącym komunikacji związanej z zadaniem, indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa była istotnym mediatorem zależności pomiędzy postrzeganym zachowaniem przywódcy w wymiarze komunikacja związana z zadaniem a satysfakcją z zapewnionych usług; c) dla badanych, które uzyskiwały niskie wyniki w preferowanym zachowaniu instruktora dotyczącym komunikacji związanej z zadaniem, indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa była istotnym mediatorem zależności pomiędzy postrzeganym zachowaniem przywódcy w wymiarze komunikacja związana z zadaniem a satysfakcją z zapewnionych usług (Loughhead, Carron, 2004).

Badaniu została także poddana pośrednicząca rola spójności grupowej w zależności: postrzegane zachowanie przywódcy a przywiązanie do grupy zaangażowanej w różne rodzaje aktywności fizycznych (Loughhead, Colman, Carron, 2001). Badaniem zostały objęte osoby

starsze (średnia wieku 67 lat) uczestniczące w różnych zajęciach wymagających aktywności fizycznej, m.in. taniec, ćwiczenia aerobikowe, tai chi czy chodździarstwo, które oceniały zachowanie instruktora prowadzącego zajęcia oraz spójność grupy z którą uczęszczały na zajęcia. Uzyskane wyniki potwierdzają, że specyficzne zachowanie instruktora prowadzącego zajęcia ma wpływ na postrzeganą spójność grupy zajęciowej, a z kolei spójność grupowa przyczynia się do większego przywiązania członka do grupy manifestowanego poprzez obecność na zajęciach oraz postrzegany przez instruktora wkładany wysiłek fizyczny w dane ćwiczenia (Loughead, Colman, Carron, 2001).

### **3. PŁEĆ BIOLOGICZNA I PSYCHOLOGICZNA W SPORCIE**

#### **3.1 Różnice międzypłciowe**

Powszechnie funkcjonuje przekonanie, że kobiety i mężczyźni różnią się od siebie znacząco, a wręcz, że są swoistymi przeciwieństwami. Te przekonanie utwierdzają w społeczeństwie takie popularne książki i podręczniki jak „Mężczyźni są z Marsa, kobiety z Wenus”. Jednak w rzeczywistości wyraźne różnice międzypłciowe zarysowują się jedynie w kilku aspektach.

Niezaprzeczalna jest fizyczna przewaga mężczyzn nad kobietami. Są oni fizycznie więksi od kobiet o około 10-20%, a to powoduje istotne różnice pod względem sprawności motorycznej pomiędzy płciami. Mężczyźni są szybsi, wyżej skaczą i mają przewagę siły fizycznej, przez co w sporcie rywalizują w osobnych kategoriach (Wojciszke, 2011). Ponadto, mężczyźni przewyższają kobiety pod względem rotacji umysłowych w aspekcie zdolności przestrzennych (Yoyer, Voyer, Bryden, 1995), a kobiety mają przewagę nad mężczyznami w kwestii pamięci lokalizacji obiektów (Voyer, Postma, Brake, Imperato-McGinley, 2007), koordynacji wzrokowo-rychowej i plastyczności motorycznej.

Największe różnice pomiędzy płciami występują także pod względem nasilenia agresji, w tym zarówno agresji fizycznej, jak i słownej. Mężczyźni popełniają znacznie więcej przestępstw, są znacznie bardziej skłonni do przemocy, ale także częściej padają ofiarą przemocy w porównaniu do kobiet (Brannon, 2002; Wojciszke, 2011). Różnice te zanikają jedynie w wypadku niektórych typów prowokacji (Bettencourt, Miller, 1996).

Kobiety i mężczyźni różnią się między sobą także pod względem aspektów komunikacyjnych i zachowań społecznych. Kobiety cechują się wyższymi zdolnościami werbalnymi, oraz częściej ujawniają akty mowy afiliacyjnej. W ich komunikacji pojawia się więcej aktów nastawionych na udzielenie wsparcia, okazywania zgody, czy ujawniania uczuć i potrzeb związanych z relacjami społecznymi. Dlatego też kobiety mają większą skłonność do zwierzania się. Są też bardziej sprawne w aspekcie komunikacji niewerbalnej w porównaniu do mężczyzn. Panowie z kolei ujawniają więcej aktów mowy asertywnej, czyli częściej udzielają wskazówek i informacji, oraz bardziej koncentrują się w rozmowie na zadaniu (Wojciszke, 2011).

Ponadto, kobiety są bardziej konformistyczne w porównaniu do mężczyzn (Eagly, Carli, 1981), cechują się większą opiekuńczością, ale to mężczyźni są bardziej skłonni do



niesienia pomocy, w szczególności obcym (Eagly, Crowley, 1986). Przede wszystkim dlatego, że mężczyźni ujawniają większą skłonność do zachowań ryzykownych (Wojciszke, 2011).

Płcie różni także ekspresja emocjonalności (Mandal, 2007a). Powszechnie przyjmuje się, że to kobiety są ekspresywne, zaś mężczyźni w ogóle nie okazują swoich emocji. Jednak należy zaznaczyć, że kobiety i mężczyźni przeżywają bardzo podobne emocje w tych samych sytuacjach, jednak różnią się między sobą tym jakie emocje okazują. Poprzez proces socjalizacji, kobiety znacznie częściej są zachęcane do wyrażania emocji, przez co są bardziej skłonne do okazywania przede wszystkim smutku, niepokoju i lęku. Z kolei mężczyźni są zachęcani do odsłaniania jedynie emocji związanych z ekspresją władzy. Dlatego znacznie częściej wyrażają złość, brak szacunku, pogardę czy nienawiść (Brannon, 2002; Mandal, 2007a). Różnice te mogą głównie wynikać z oczekiwań społecznych, które pozwalają kobietom na otwarte przyznawanie się do przeżywania tych emocji. Z kolei, zachowania te nie są aprobowane u mężczyzn. Różnice te pomiędzy kobietami i mężczyznami pozostają pod silnym wpływem stereotypów płci i pełnionych ról społecznych (Mandal, 2007a).

Lęk jest tą emocją, która częściej jest wyrażana przez kobiety. Jednak badania pokazują, że lęk przed sukcesem dotyka mężczyzn równie często co kobiet, z tym, że różnice wynikają z odmiennego postrzegania negatywnych konsekwencji związanych z osiągnięciem sukcesu, w tym także wśród sportowców (Conroy, Poczwardowski, Henschen, 2001; Doliński, Szmajke, 1991b; Ogilvie, 1968; Paludi, 1984; Pospiszyl, 1993; Mandal, 2007b, 2008; Wałach-Biśta, 2012). U mężczyzn jest to spowodowane niepewną wartością samego sukcesu, z kolei u kobiet strach ten jest spowodowany przede wszystkim obawą odrzucenia społecznego i utratą atrakcyjności dla płci przeciwnej. Bowiem istnieją także różnice w obrazie ciała kobiet i mężczyzn, a także postrzeganym poziomie atrakcyjności. Współcześnie nadal kładzie się zdecydowanie większy nacisk na cielesność i atrakcyjność fizyczną kobiet, przez co ta sfera jest dla nich zdecydowanie ważniejsza niż dla mężczyzn. Kobiety mają więc bardziej krytyczny stosunek do własnego ciała i przywiązują do niego większą wagę, oraz są mniej z niego usatysfakcjonowane (Mandal, 2004b).

Tak ogólne różnice zarysowujące się pomiędzy płciami w wielu sferach, nie tylko społecznego funkcjonowania, sugerują, że płeć sportowców także może odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu procesów grupowych drużyn sportowych.

### **3.1.1 Kobiecość i męskość w sporcie**

Zarówno sam sport, jak i sportowcy, tradycyjnie utożsamiany był z męskością i traktowany jako typowo męska domena. Przez setki lat udział w sporcie i aktywności fizycznej ograniczony był jedynie do mężczyzn, a rola kobiet w tej przestrzeni praktycznie w ogóle nie była dostrzegalna (Lipoński, 2012). Wręcz podkreśla się, że aktywność ruchowa swoje korzenie ma właśnie w świecie mężczyzn (Sekuła-Kwaśniewicz, 1991). Dlatego też nadal uznaje się, że „sport pozostaje męską wyspą, na której tolerowana jest pewna liczba kobiet - najchętniej takich, które gotowe są przestrzegać praw ustanowionych przez mężczyzn dla mężczyzn” (Mikołajczyk, 2004, s. 99).

Wynika to z kilku aspektów. Przede wszystkim zdecydowana większość dyscyplin sportu została stworzona dla mężczyzn i z uwzględnieniem ich cech fizycznych i właściwości psychomotorycznych (Starosta, 2003). Pierre de Coubertin, inicjator igrzysk nowożytnych, był stanowczym przeciwnikiem udziału kobiet w jakiegokolwiek dyscyplinie. Przez to, przez wiele lat kobiety nie miały możliwości startu we wszystkich dyscyplinach olimpijskich. Dopiero w Sydney w 2000 roku dopuszczono kobiety do udziału w takich sportach jak skok o tyczce, rzut młotem, skok na trampolinie, taekwondo czy podnoszenie ciężarów (Lipowski, 2006). Przez to mężczyźni nadal dominują liczebnie nie tylko wśród osób praktykujących sport, ale także wśród trenerów, działaczy sportowych, oraz widzów (Cooper-Chen, 2003; Mikołajczyk, 2003). Na sport mężczyzn przeznaczają się większe nakłady finansowe w porównaniu ze sportem kobiecym. Także w mediach dominuje sport męski, kobiece wyczyny często są marginalizowane, a kobiety-sportsmenki infantylizowane (Koivula, 1999; Messer, Duncan, Jensen, 1993).

Wyczynowe uprawianie większości dyscyplin sportu wymaga posiadania takich cech psychicznych jak niezależność, asertywność, tendencje przywódcze, nastawienie zadaniowe, gotowość do podejmowania rywalizacji jak i zachowań agresywnych (Mikołajczyk, 1998; Szmajke, 1999; Szmajke, Zomerska, 2003). Wręcz im silniejsze zainteresowanie sportem wysoce kontaktowym, tym i wyższe nasilenie agresywności, w tym i sportowej, jak i codziennej (Szmajke, Doliński, 1991). Cechy te w naszej kulturze utożsamiane są silnie z męskością. Stąd też zrodził się w świecie sportu podział na dyscypliny „męskie” i „kobiece”, gdzie w męskich sportach w szczególności pożądane są powyższe cechy. Mimo że, kobiety rywalizują już w niemal wszystkich dyscyplinach sportu, nadal powszechnie przyjmuje się, że dyscypliny kobiece to te, które prezentują widzom do oglądania ciało w pełnej gracji ruchu. To dyscypliny, w których docenia się przede wszystkim zwinność i wdzięk zawodniczek.

Z kolei męskie dyscypliny utożsamiane są z tymi aktywnościami, które wymagają brutalności czy wręcz przemocy, w których dominuje siła ludzkich mięśni, a także obecne jest ryzyko, skrajne i niebezpieczne warunki (Schneider, 2003).

Koivula (2001) wykazał, że społeczeństwo obok kategoryzowania dyscyplin sportu na męskie i kobiece, dostrzega także dyscypliny neutralne pod względem płci. Do tej kategorii możemy zaliczyć dyscypliny wymagające przede wszystkim wytrzymałości. Z uzyskanych przez niego wyników można uznać, podobnie jak w poprzednich badaniach, że do dyscyplin stereotypowo męskich należy zaliczyć sporty wymagające siły, szybkości, ryzyka i ducha drużyny, a do kobiecych te w których liczą się sprawne procesy poznawcze, zaawansowane umiejętności oraz przede wszystkim estetyka. Dlatego takie sporty jak football amerykański, hokej, boks, w których kontakt fizyczny i użycie ogromnej siły są nieuniknione, są postrzegane jako męskie. Z kolei sporty takie jak gimnastyka, łyżwiarstwo figurowe, taniec i inne „bezkontaktowe” i bazujące na estetyce sporty jako typowo kobiece. Późniejsze badania (Colley, Nash, O'Donnell, i Restorick, 1987; Koivula, 1995 za: Wiley, Shaw, Havitz, 2000) pokazały, że taki podział postrzegania sportów pod kątem stereotypów płci pozostał nadal niezmienny.

Starosta (2003) sprawdził jak postrzegany jest wpływ uprawianych dyscyplin na funkcjonowanie kobiet. Badani uznali, że korzystne dla kobiet jest uprawianie takich dyscyplin jak: pływanie, łyżwiarstwo figurowe, gimnastyka, lekkoatletyka, siatkówka, a także nieco dalej koszykówka. Z kolei za sporty niekorzystnie wpływające na organizm kobiety uznano kulturystykę, podnoszenie ciężarów, piłkę nożną, zapasy, kajakerstwo. Osobną kategorię stanowiły także sporty dla kobiet niebezpieczne, do których zaliczono m.in. boks, podnoszenie ciężarów, skoki narciarskie, zapasy czy sporty motorowe.

Sport jest więc nadal tą przestrzenią, w której w szczególności uwydatniają się różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Co istotniejsze, różnice te obecne są nie tylko w sporcie profesjonalnym, ale także i w rekreacji ruchowej. Kobiety rzadziej są aktywne fizycznie niż mężczyźni, a jednym z głównych powodów są ich przekonania na temat ich roli społecznej i pełnionych obowiązków (Lipowski, 2006).

### **3.1.2 Oczekiwania w stosunku do zachowania trenera a płeć zawodników**

Znaczna część badań nad przywództwem poświęcona jest sprawdzeniu zależności pomiędzy płcią sportowców a ich preferencjami co do zachowań trenerskich. Już

Wielowymiarowy Model Przywództwa w Sporcie (Chelladurai, 1990) zakładał, że płeć sportowca to istotny czynnik różnicujący preferencje dotyczące przywództwa.

Jedne z pierwszych badań w tematyce przywództwa wykazały, że mężczyźni zdecydowanie bardziej wolą, aby ich trener przejawiał zachowania autokratyczne w stosunku do nich, wymiar trenowania i instruowania był wysoko rozwinięty u trenera, a także okazywał im wsparcie społeczne. Z kolei zawodniczki przywiązują większą wagę do ich możliwości uczestniczenia w podejmowaniu decyzji, dlatego wolą, aby ich trener w stosunku do nich przejawiał zachowania demokratyczne (Chelladurai, Saleh, 1978). Badania Terry (1984) potwierdziły też, że mężczyźni w porównaniu z kobietami wolą doświadczać od swojego trenera zachowań autokratycznych. Dodatkowo także Terry (1984) wykazał, że preferencje dotyczące zachowań trenerskich różnią się w zależności od rodzaju uprawianej dyscypliny sportowej przez zawodników. Zawodnicy sportów drużynowych wolą aby ich trener wykazywał więcej zachowań związanych z trenowaniem i instruowaniem, informacją zwrotną oraz autorytarnością w porównaniu ze sportowcami dyscyplin indywidualnych.

Badania Riemer i Toon (2001) także pokazały, że mężczyźni w porównaniu do kobiet, preferują, aby ich trenerzy byli w stosunku do nich bardziej autokratyczni. Kobiety z kolei oczekują od swoich trenerów więcej pozytywnych informacji zwrotnych niż mężczyźni. Ponadto, Riemer i Toon wykazali, że w zależności od tego jakiej płci jest trener zmieniają się oczekiwania kobiet w stosunku do zachowań trenera związanych z udzielanym wsparciem społecznym (w badanej grupie sportowców jedynie część kobiet trenowana była przez trenera kobietę; żaden z mężczyzn nie był trenowany przez kobietę). Kobiety oczekiwały więcej wsparcia społecznego od swojego trenera, jeśli był on mężczyzną, niż wtedy gdy trener był płci żeńskiej. Jednym z zaproponowanych wyjaśnień tego zjawiska, jest założenie, że kobiety trenowane przez kobiety otrzymują wystarczającą ilość wsparcia społecznego i nie wyrażają potrzeby zwiększenia go.

Kolejne badania (Beam, Serwatka, Wilson, 2004) także wykazały rozbieżności w oczekiwaniach co do zachowania trenera w zależności od płci sportowców. Ponownie mężczyźni w porównaniu do kobiet, oczekują więcej zachowań autokratycznych od swojego trenera. Beam, Serwatka i Wilson (2004) uzyskali także wyniki potwierdzające wcześniejsze ustalenia Chelladurai i Saleh (1978) mówiące o tym, że mężczyźni preferują więcej wsparcia społecznego od swojego trenera w porównaniu z kobietami. Co ciekawe uzyskali także wyniki zgodne z którymi, to kobiety oczekują więcej instrukcji i technicznych wskazówek niż mężczyźni, co jest odwrotnością w stosunku do wcześniejszych badań.

Jednak nie wszystkie badania potwierdzają wcześniejsze ustalenia. M.in. badania Terry i Howe (1984) na amerykańskich sportowcach oraz badania Sherman, Fuller i Speed (2000) na grupie australijskich zawodników pokazały, że kobiety i mężczyźni różnią się między sobą w oczekiwaniach co do zachowania trenera jedynie minimalnie. Wskazują wręcz, że więcej jest podobieństwa pomiędzy płciami niż oczekiwanych różnic.

Powyższe badania nie dają więc jasnej odpowiedzi na to, czy płeć biologiczna rzeczywiście różnicuje pod tym względem sportowców.

### **3.1.3 Płeć a spójność grupowa**

Płeć uznawana jest za jeden z czynników personalnych, który mocno związany jest ze spójnością grupową (patrz. rysunek 2.; Carron, 1982). Zgodnie ze stereotypami płci, cechami uznawanymi za typowo męskie jest m.in. niezależność, pewność siebie, skłonność do podejmowania ryzyka czy nieuleganie naciskowi. Mężczyzna, który realizuje tzw. „Modelową Męską Tożsamość”, to mężczyzna rywalizujący, dążący i nastawiony na sukces (Brannon, 2002). Z kolei kobieta jest delikatna, troszcząca się o innych, zdolna do poświęceń i ciepła w relacjach z innymi (Brannon, 2002; Mandal, 2004).

Stereotypy płci pozwoliły wysunąć przypuszczenie badaczom Reis i Jelsma (1978), że podstawowa orientacja mężczyzn i kobiet w stosunku do zawodów sportowych jest inna. Wyniki ich badania pokazują, że mężczyźni najsilniej zorientowani są na aspekt rywalizacji w sporcie - wygrywanie i pokonywanie przeciwników, podczas gdy dla kobiet ważny jest sam udział w grze, interakcja z drużyną i przeciwnikami, a więc aspekt społeczny. Z kolei, w badaniu Gill (1993), mężczyźni konsekwentnie częściej niż kobiety osiągali wyższe wyniki w takich aspektach jak współzawodniczenie i motywacja zwyciężania.

Weinberg i jego współpracownicy (2000), w badaniach w Australii i Nowej Zelandii, uzyskali podobne rezultaty wskazujące, że u mężczyzn częściej przeważają motywy rywalizacji, motywacji zewnętrznej i społecznej rozpoznawalności. U kobiet zaś dominujące są motywy dotyczące rozwoju sprawności fizycznej, zabawy i pracy zespołowej. Powyższe badania dały podstawy by zakładać, że różnice te będą prowadzić także do różnic w przeważającym typie spójności grupowej, która rozwinie się w drużynach. Stąd też wysunięto hipotezę, że w drużynach męskich wyższy będzie wskaźnik spójności zadaniowej, podczas gdy w drużynach kobiecych spójności społecznej.

Wyniki dotychczasowych badań nie są jednak spójne. Pierwsze badania w tym temacie podjął Widmeyer i Martens (1978), jednak nie uzyskali oni żadnych różnic

w poziomie spójności grupowej w zależności od płci badanych. Kluczowy może być jednak fakt, że ich badania w istocie dotyczyły jedynie spójności społecznej. W badaniach Widmeyer i in. (1985), w których został wykorzystany Kwestionariusz Środowiska Grupowego (*Group Environment Questionnaire*) uzyskano wyniki świadczące o tym, że to nie wśród mężczyzn, lecz w kobiecych drużynach sportowych wyższy jest poziom spójności zadaniowej. Kolejne badania Thompson i Albinson (1991) wykazały zależność przewidywaną przez Reis i Jelsma (1978) - męskie drużyny wioślarzy charakteryzowały się wyższym poziomem spójności zadaniowej w porównaniu do kobiecych zespołów.

W badaniach Wrisberg i Draper (1988) uzyskano rezultaty świadczące o tym, że płeć istotnie różnicuje spostrzeganą przez sportowców spójność grupową. W tych badaniach to w żeńskich drużynach koszykówki wyższy był poziom spójności grupowej niż u męskich drużyn. Jednak kolejne badania (Gardner i in., 1996) pokazały, że proste odnoszenie stereotypów płci do spójności grupowej może być niewłaściwe. W uzyskanych wynikach kobiety uzyskiwały bardzo podobny poziom spostrzeganej przez siebie spójności grupowej jak mężczyźni, pokazując że kobiety nie są wyłącznie nastawione na społeczny aspekt funkcjonowania w drużynie sportowej.

Najnowsze badania Halbrook, Blom, Harley, Bell i Holden (2012) nad motywacją, płcią a spójnością grupową wśród uczelnianych sportowców, wykazały że nie istnieją zależności pomiędzy poziomem spójności grupowej a płcią. Badacze założyli, że kobiety powinien charakteryzować wyższy poziom spójności społecznej niż mężczyźni, a także nie powinno być różnic w poziomie spójności zadaniowej w zależności od płci. Jednak rozpatrując uzyskane wyniki należy wziąć pod uwagę fakt, że w badaniu wzięło udział 15 drużyn uniwersyteckich, z czego siedem dotyczyło sportów indywidualnych. Ponadto, ponad 60% badanych stanowili studenci pierwszego i drugiego roku, a grupa osób badanych była homogeniczna. Praktycznie 81% badanych stanowiły osoby narodowości kaukaskiej, więc wyniki badań nie mogą być zgeneralizowane na inne tożsamości etniczne. Dodatkowo, podobieństwo pod względem etnicznym, a więc duża homogeniczność drużyn, mogło wpłynąć na bardziej pozytywne postrzeganie grupy własnej (m.in. Carron i in., 2002). A to istotnie mogło zaburzyć uzyskane wyniki. Jednak podobne wyniki w swoich badaniach uzyskali González-Ponce i in. (2013), którzy wykazali, że kobiece drużyny charakteryzują się wyższym nasileniem spójności społecznej w porównaniu do drużyn męskich.

Znaczenie płci biologicznej zawodników w ich postrzeganym poziomie spójności grupowej swojej drużyny ciągle jest nierozstrzygnięte, i przez lata prowadzone badania nie

dały ciągle jasnej odpowiedzi na to czy płeć rzeczywiście różnicuje poziom spójności grupowej. Dlatego też od późnych lat 80 XX wieku równocześnie prowadzone były badania nad znaczeniem płci psychologicznej w poziomie spójności grupowej. Jednak badań w tym temacie jest także niewiele i nie dają one klarownych wyników. Najwcześniejsze badania (Wrisberg, Draper, 1988) z wykorzystaniem *Bem Sex Role Inventory* (BSRI) i *Group Environment Questionnaire* (GEQ) pokazały, że postrzegana ważność poszczególnych wymiarów spójności grupowej ma związek z płcią psychologiczną. Jednostki kobiece i androgyniczne przypisują większą wagę do integracji grupowej niż jednostki nie zróżnicowane i męskie. Kolejne badania z wykorzystaniem tych samych narzędzi kwestionariuszowych przeprowadziła Croston (2000). Nie wykazano istotnych różnic w poziomie spójności grupowej, mierzonej na czterech podskalach, w zależności zarówno od płci biologicznej, jak i psychologicznej. Uczelniani zawodnicy koszykówki nie różnili się w spostrzeganym poziomie spójności grupowej w zależności od ich płci.

Płeć okazała się jednak istotnym moderatorem zależności spójność grupowa a efektywność drużyn sportowych (Carron i in., 2005). Wczesne badania pokazały, że kobiece i męskie drużyny odnoszące sukcesy różnią się między sobą w spostrzeganej spójności grupowej. To kobiety bardziej doceniały swoje i innych koleżanek członkostwo w drużynie, niż mężczyźni (Wright, 1984). W 2002 roku meta-analizie badań nad spójnością a efektywnością drużyn sportowych poddano 46 badań. Uzyskane wyniki sugerują, że związek pomiędzy spójnością a sukcesem grupowym w drużynach kobiecych jest duży ( $g = 0,949$ ), podczas gdy zależność ta wśród drużyn męskich przybiera jedynie umiarkowaną siłę ( $g = 0,556$ ). Różnice te pomiędzy zależnością spójność a efektywność wśród kobiecych a męskich drużyn są istotne statystycznie (Carron, Colman, Wheeler, 2002). Jednak należy mieć także na uwadze badania, w których płeć nie miała istotnego wpływu na związek spójność grupowa-sukces sportowy (Paiment, Bischoff, 2007).

### **3.1.4 Płeć a poczucie drużynowej skuteczności**

Jednym z aspektów Modelowej Męskiej Tożsamości jest zasada „Twardy jak stal”, czyli zasada, że mężczyzna musi być wytrzymały, pewny siebie i samodzielny, szczególnie zaś w sytuacjach kryzysowych (Brannon, 1976 za: Brannon, 2002). Już w 1974 roku, Macoby i Jacklin w swojej książce *The Psychology of Sex Differences*, zasugerowali, że pewność siebie dziewcząt i kobiet w sytuacjach rywalizacji jest niższa od pewności chłopców i mężczyzn (Feltz, Short, Sullivan, 2008). Większość dotychczasowych badań, a także

metaanaliza (Lirgg, 1991), potwierdza, że sportowcy w zależności od płci, różnią się w poziomie poczucia własnej skuteczności, na korzyść właśnie mężczyzn (zob. Feltz, Short, Sullivan, 2008). To sugeruje, że różnice w poziomie także zbiorowej skuteczności w zależności od płci zawodników mogą się pojawić.

Jednak niewiele jest badań w sporcie, które sprawdzałyby zależność poczucie zbiorowej skuteczności-płeć. Jedyne badania González-Ponce, Leo, Sánchez-Oliva, Amado i García-Calvo (2013), nie wykazały różnic w nasileniu poczucia drużynowej skuteczności pomiędzy drużynami kobiecymi a męskimi.

W innych badaniach, Lee i Farh (2004) stworzyli grupy zadaniowe różniące się ze względu na płeć studentów uczestniczących w tym projekcie. Uzyskane przez nich wyniki wskazują, że w zespołach różnorodnych płciowo związek pomiędzy poczuciem zbiorowej skuteczności a efektywnością był pozytywny. Z kolei, w zespołach homogenicznych pod kątem płci, zarówno męskich, jak i kobiecych, związek ten okazał się negatywny. To nie sama płeć, lecz różnorodność płciowa okazała się moderatorem zależności poczucie zbiorowej skuteczności a efektywność.

Jednak w sporcie nie jest możliwe uzyskanie podobnych rezultatów ze względu na to, że większość drużyn jest homogeniczna pod kątem płci członków grup. Dotychczas uzyskane wyniki nad poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością nie wykazały znaczących różnic pod kątem płci sportowców. Już w pierwszych badaniach eksperymentalnych Hodges i Carrona (1992) na sztucznie stworzonych zespołach, wyniki nie wykazały żadnych różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami. Zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn doszło do pogorszenia wykonywanego zadania po doświadczeniu porażki, jeśli zespół by przekonany o swojej niskiej skuteczności. Z kolei, w zespołach z wysokim poczuciem własnej skuteczności, po doświadczonej porażce w kolejnej próbie dochodziło do poprawy osiąganych wyników całego zespołu. Bray kilka lat później (2004) dokonał repliki badań Hodges'a i Carron'a (1992) i także nie uzyskał istotnych różnic płciowych pomiędzy zależnością poczucie zbiorowej skuteczności a efektywność.

Jednak większość badań nad poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością było prowadzonych na próbach jednorodnych pod względem płci, a powyższa zależność nie była analizowana pod kątem różnic płciowych. Dotychczasowe wyniki badań pokazują, że związek poczucia zbiorowej skuteczności z innymi zmiennymi, w tym przede wszystkim efektywnością jest obecny zarówno w drużynach męskich (m.in. Feltz, Lirgg, 1998; Heuze i in., 2006; Keshtan i in., 2010; Myers i in., 2004; Ramzaninezhad i in., 2009; Leo i in., 2011;



Leo i in., 2013), jak i damskich (González i in., 2013; Martinez-Santos, Ciruelos, 2013; Myers i in., 2004; Myers i in., 2007). Powyższe badania nie pozwalają jednak na wyciąganie jednoznacznych wniosków na temat znaczenia płci w nasileniu poziomu poczucia drużynowej skuteczności.

### **3.2 Płeć psychologiczna**

Płeć człowieka jest jedną z jego najbardziej wyrazistych cech. To z jaką płcią biologiczną rodzi się człowiek, determinuje jak będzie traktowany przez społeczeństwo. Mówiąc o płci nie możemy skupiać się jedynie na biologicznych wyznacznikach takich jak istnienie określonych gruczołów płciowych, drugo- i trzeciorzędowych cech płciowych czy też rodzaju chromosomów. Istotne jest też rozpatrywanie płci na kanwie czynników społeczno-kulturowych. I w tym wymiarze możemy mówić o płci psychologicznej, czy też zamiennie nazywanej płcią psychiczną, bądź tożsamością płciową (Mandal, 2003).

Płeć psychologiczna określana jest jako „spontaniczna gotowość do posługiwania się wymiarem płci w odniesieniu do siebie i świata” (Kuczyńska, 1992, s. 5); jako identyfikowanie i poczucie przynależności do określonej płci (Mandal, 2004a). Tożsamość płciowa jest kluczową częścią tożsamości jednostki, o wysokiej regulacyjnej roli. Jest ona warunkowana nie tylko płcią biologiczną, ale także obowiązującymi w kulturze, w której wyrasta, stereotypami męskości - kobiecości. Uczenie się swojej tożsamości płciowej rozpoczyna się bardzo wcześnie, co sprawia, że jednostka rozwija w sobie cechy i zainteresowania, które w trakcie jej dalszego życia tę tożsamość będą rozwijać i podtrzymywać, i wpływać na jej funkcjonowanie (Mandal, 2005).

#### **3.2.1 Teoria schematów płciowych**

Jedną z najlepiej zweryfikowanych koncepcji płci psychologicznej i cieszącą się ogromną popularnością, jest teoria schematów płciowych zaproponowana przez Sandrę Bem (1988). To koncepcja, w której płeć widziana jest jako schemat w procesie autokategoryzacji i łącząca w sobie elementy teorii poznawczo-rozwojowych z modelami społecznego uczenia się. Kluczowy w teorii schematów płciowych jest proces sex-typingu, czyli proces kształtowania płci psychologicznej. To proces nabywania cech psychicznych związanych z płcią zgodnie z obowiązującymi w danym społeczeństwie definicjami męskości i kobiecości (Bem, 1988; Kuczyńska, 1992). Zdaniem Bem każdy człowiek już od najmłodszych lat, uczy się kulturowych definicji męskości i kobiecości. Rozwija w sobie schemat płci, który

selekcjonuje, organizuje, ukierunkowuje percepcję zarówno własnej osoby, jak i całej rzeczywistości (Mandal, 2004a). Tak ukształtowany schemat wpływa więc na odczytywanie i organizowanie dopływających do niego informacji, a także powoduje spontaniczne klasyfikowanie osób i zachowań do męskiej bądź kobiecej kategorii (Kuczyńska, 1992).

Bem, w swojej koncepcji w sposób rewolucyjny zanegowała dotychczas funkcjonujące tradycyjne przekonanie o dychotomii płci. Wysunęła tezę, że niektóre osoby jednocześnie przejawiają zarówno cechy tradycyjnie kojarzone z męskością, jak i z kobiecością (Brannon, 2002). Potraktowała płeć jako zmienną o charakterze ciągłym, przez co możliwe jest opisywanie zachowania jednostki na dwóch wymiarach: męskości i kobiecości. Stereotypowo z męskością związane są takie cechy jak dominacja, niezależność czy nastawienie na sukces. Wysokie nasilenie męskości łączy się także z łatwością podejmowania decyzji, sprytem, mądrością, otwartością na świat zdarzeń zewnętrznych, ale także i z apodyktycznością, arogancją, szorstkością, oraz sztywnością przekonań. Z kolei stereotypowa kobiecość to przede wszystkim wrażliwość i opiekuńczość, kokieterijność, empatyczność, czułość i zdolność do poświęceń. Stereotypowa kobieta jest delikatna, wstydliwa i naiwna, ale także grymaśna i zrzędząca. Dbą o swój wygląd, bowiem ma poczucie estetyki (Kuczyńska, 1992).

Kombinacja uzyskiwanych przez osobę relacji na wymiarach męskości i kobiecości odpowiada wymienionym poniżej czterem typom płci psychologicznej (Kuczyńska, 1992; Mandal, 2004a):

- \* osoby określone seksualnie (sex-typed) to jednostki charakteryzujące się cechami psychicznymi odpowiadającymi ich płci biologicznej; to kobiece kobiety bądź męscy mężczyźni;
- \* osoby krzyżowo określone seksualnie (cross-sex-typed, sex-reversed) to jednostki charakteryzujące się cechami psychicznymi odpowiadającymi przeciwnej płci niż ich płeć biologiczna; to męskie kobiety, bądź kobiece mężczyźni;
- \* osoby androgyniczne to jednostki charakteryzujące się zarówno wysokim nasileniem cech psychicznych kobiecych, jak i męskich, niezależnie od swojej płci biologicznej;
- \* osoby nieokreślone seksualnie (undifferentiated) to jednostki, które mają w niwielkim stopniu wykształcone cechy psychiczne kobiece i męskie, niezależnie od swojej płci biologicznej.

U osób określonych seksualnie oraz u osób krzyżowo określonych seksualnie koncepcja własnej osoby powstaje na podstawie obowiązujących w społeczeństwie

i zdefiniowanych schematów płci. Z kolei, u osób androgynicznych oraz nieokreślonych seksualnie ta koncepcja siebie powstaje poza schematami męskości i kobiecości. Co istotne, to to, że tak wykształcone struktury poznawcze decydują o przebiegu procesów odbierania i przetwarzania informacji, a także o regulacji zachowania (Kuczyńska, 1992). Osoby z silnym schematem płci wykazują uogólnioną gotowość do przetwarzania informacji według skojarzeń z płcią, a „aschematycy” nie będą wykazywać skłonności do kierowania się kategorią płci w postrzeganiu świata zewnętrznego (Mandal, 2004a).

### **3.2.2 Płeć psychologiczna w sporcie**

Profesjonalny sport wymaga od ich uczestników wysokiej odporności, niezależności, inicjatywy, wytrwałości czy też dominacji, stąd też w dalszym ciągu przyjmuje się, że jest on dziedziną typowo „męską”. Dlatego też można oczekiwać, że sport będzie preferował, czy też przyciągał osoby z wysokim nasileniem męskości. A zależność ta powinna także być szczególnie widoczna w sportach, które stereotypowo uznawane są jako typowo męskie (Sankowski, 2001). Dotychczasowe badania pokazują, że kobiety - zawodniczki są postrzegane społecznie jako cechujące się zdecydowanie wyższym nasileniem męskości niż kobiety nieaktywne sportowo (Choi, 2000). Dodatkowo, bardzo często przypisuje się im etykietę lesbijek (Griffin, 1992; Krane, 1996).

Dziesiątki badań nad powiązaniem między płcią psychologiczną a aktywnością sportową wykazały, że typy męskie i androgyniczne występują znacznie częściej niż w populacji generalnej (m.in. Harris, Jennings, 1977; Koca, Asci, Kirazei, 2005; Mikołajczyk, 1995; Ugoccioni, Ballantyne, 1980). Tę zależność widać szczególnie wśród kobiet sportowek, które często charakteryzują się tożsamością płciową męską bądź androgyniczną (m.in. Chalip, Villiger, Duignan, 1980; Clement-Guillotin, Fontayne, 2011; Colker, Widom, 1980; Del Rey, Sheppard, 1981; Hall, Durborow, Progen, 1986; Mikołajczyk, 1995; Salminen, 1990; Wrisberg, Draper, Everett, 1988). Jest to zgodne z teorią Bem, która zakłada, że osoby charakteryzujące się wysokim nasileniem kobiecości i męskości powinny najlepiej adaptować się w różnych sytuacjach i dziedzinach aktywności, bowiem ich koncepcji ja nie ograniczają stereotypy płci. Przez to osoby androgyniczne mogą wykazać się najszerzym repertuarem zachowań z łatwością wykorzystując męskie bądź kobiece schematy zachowań. Ponadto, nie doświadczają poczucia nieadekwatności rodzajowej swojego zachowania, przez co sugeruje się, że androgyniczne kobiety nie będą przejmować się i martwić tym, że uprawiana przez nie dyscyplina sportu jest mało kobieca (Mikołajczyk, 2003). Uzyskane

wyniki Mikołajczyk (1995) wskazują, że wśród kobiet osiągających najwyższe wyniki sportowe dominuje właśnie typ androgyniczny.

Metheny (1972 za: Wrisberg, Draper, Everett, 1988) uznał, że sporty, które tradycyjnie uznawane są za nieakceptowalne dla kobiet, to dyscypliny w których dominuje kontakt cielesny z przeciwnikiem. Do takich sportów zaliczył przede wszystkim zapasy, boks i większość sportów drużynowych. Z kolei sporty adekwatne dla kobiet to te, w których zachowana jest estetyka wzoru ruchu ciała, czyli przede wszystkim gimnastyka i tenis, czyli przede wszystkim sporty indywidualne. Dlatego też uznano, że nasilenie męskości i kobiecości osób uprawiających różne dyscypliny sportu będzie się istotnie różnić. Uzyskane wyniki wczesnych badań w tym temacie potwierdzają, że istotnie większy procent kobiet męskich uprawia sporty drużynowe w porównaniu do sportów indywidualnych (Burke, 1986). Badania także pokazały, że kobiety uprawiające sporty drużynowe częściej charakteryzują się typem męskim i androgynicznym (Burdzicka-Wołowik, 2012; Chalip, Villiger, Duignan, 1980; Pacut, 2006; Soroka, Bergier, 2011; Szmajke, Adamczuk, 1993; Wiliński, 2012) w takiej samej częstotliwości jak mężczyźni trenujący sporty zespołowe (Colley, Roberts, Chipps, 1985; Wrisberg, Draper, Everett, 1988). Na podstawie uzyskanych wyników, Wrisberg i in. (1988) zasugerowali, że kobiety, które są typem męskim bądź androgynicznym będą szczególnie zainteresowane sportami drużynowymi, w których dominują typowo męskie zachowania jak agresja, asertywność i bezpośredni kontakt z przeciwnikami.

Z kolei uzyskane wyniki badań wskazują, że kobiety uprawiające sporty indywidualne są mniej męskie i bardziej kobiece od mężczyzn uprawiających te same dyscypliny (Myers, Lips, 1978; Wrisberg i in., 1988). Oprócz tego, Wrisberg i in. (1988) wskazali, że kobiety uprawiające sporty indywidualne są mniej męskie i androgyniczne niż kobiety trenujące dyscypliny drużynowe. Jednak w sporej części badań wyniki nie wykazały, aby istniały istotne różnice w tożsamości płciowej pomiędzy kobietami uprawiającymi sporty drużynowe a indywidualne (m.in. Colker, Widom, 1980). Także w polskich badaniach (Burdzicka-Wołowik, 2012; Kłodecka-Różalska, Kownacka, 2005; Pacut, 2006) wyniki pokazały, że niezależnie od uprawianej dyscypliny sportu, kobiety z wysokim nasileniem męskości (i kobiecości) dominują w świecie sportu profesjonalnego. Nawet w dyscyplinach powszechnie uważanych za typowo kobiece, czyli takich jak gimnastyka artystyczna czy pływanie synchroniczne, nadal dominują kobiety o typie androgynicznym (Pacut, 2006) i męskim (Edwards, Gordin, Henschen, 1984).

Powyższe wyniki potwierdzają wcześniejsze badania, które wykazały, że męskie i androgyniczne dziewczęta częściej wybierają uczestnictwo w sportach, niż dziewczęta typowo kobiece, szczególnie w sportach typowo męskich (Matteo, 1986; Salminen, 1990). Z kolei, nieokreśleni seksualnie chłopcy częściej uczestniczyli w sportach stereotypowo uznanych za kobiece, w porównaniu z innymi typami tożsamości płciowej (Salminen, 1990). W szczególności mężczyźni zdecydowanie rzadziej zgłaszali chęć brania udziału w dyscyplinach postrzeganych jako kobiece (Matteo, 1986).

Jednak dotychczasowe wyniki nie pozwalają jednak na ustalenie czy osoby o określonych typach płci psychologicznej funkcjonują w świecie sportu ze względu na efekt autoselekcji, czy też to sport kształtuje określone typy tożsamości płciowej (Mikołajczyk, 2004).

Mimo że, teoria schematów płciowych w kontekście sportu w latach 80 i 90 cieszyła się ogromną popularnością, niewiele jest badań nad związkiem płci psychologicznej i zachodzących procesów grupowych wewnątrz drużyn. Jedynie Wrisberg i Draper (1988) wykazali, że osoby kobiece i androgyniczne przypisują większą wagę do integracji grupowej niż jednostki niezróżnicowane (a także do pewnego stopnia) i męskie. Jednak kolejne badania (Croston, 2000) tego efektu już nie potwierdziły. Badań nad zależnością płci psychologicznej a poczucie zbiorowej skuteczności w sporcie do tej pory nie prowadzono. Mając jednak na uwadze różnice w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w zależności od nasilenia wymiarów kobiecości i męskości w ich tożsamości, można się spodziewać, że płeć psychologiczna może odgrywać znaczący efekt na kształtujące się procesy grupowe.

## **4. PROBLEM I METODA BADAŃ WŁASNYCH**

### **4.1 Cele i pytania badawcze**

Celem badań jest ustalenie, czy spójność grupowa, poczucie drużynowej skuteczności oraz rozbieżność preferencji zawodników z postrzeganym zachowaniem przywódczym mają istotny wpływ na osiąganę przez drużyny wyniki sportowe oraz deklarowany poziom indywidualnej satysfakcji członków tych drużyn sportowych. W badaniu zostanie także podjęta próba ustalenia czy płeć wpływa na analizowane procesy wewnątrzgrupowe, i czy jest istotnym moderatorem zależności pomiędzy tymi procesami a efektywnością i satysfakcją zawodników drużyn sportowych.

W przedstawionym badaniu uwzględniono trzy kluczowe procesy grupowe, tj. spójność grupową, poczucie drużynowej skuteczności oraz przywództwo. Spójność grupowa oraz poczucie drużynowej skuteczności mierzone były przed rozpoczęciem sezonu zasadniczego, a także w przypadku spójności grupowej, ponownie po zakończeniu rozgrywek ligowych. W kontekście przywództwa analizowano preferowane przez zawodników zachowania trenera, które określane były przez członków drużyn przed rozpoczęciem pierwszego meczu ligowego, a także postrzegane przez zawodników zachowanie trenera w przeciągu całego sezonu ligowego (mierzone po zakończeniu sezonu). W analizach uwzględniono także rozbieżności pomiędzy tym czego i jakich zachowań zawodnicy oczekują od swojego trenera, a tym jakich zachowań doświadczają w trakcie całego sezonu od swojego trenera. Do analiz włączono także efektywność drużyn z poprzedniego sezonu jako istotną zmienną, która wyraża dotychczasową historię sukcesów i porażek drużyn, i mogącą istotnie wpływać na aktualną skuteczność drużyn.

Drużyny sportowe badane były dwukrotnie: przed oficjalnym rozegraniem pierwszego meczu ligowego, oraz po zakończeniu całego sezonu. Efektywność analizowana była jako wyniki drużyny osiąganę w trakcie sezonu, a satysfakcja jako podsumowanie poczucia zadowolenia z doświadczeń związanych z funkcjonowaniem w sporcie z całego sezonu.

W dotychczasowych badaniach spójność grupowa najczęściej badana była w trakcie kilkudniowych turniejów a efektywność rozumiana była jako miejsce zajęte w tych rozgrywkach (m.in. Carron i in., 2002). Ponadto, badaniem objęta była jedynie kadra wydelegowana do występu, a nie cała drużyna. Najczęściej, badania takie odbywały się w trakcie trwania sezonu, gdzie badane drużyny miały już za sobą bogatą historię sukcesów i porażek. Takie podejście nie pozwala na jednoznaczne określenie kierunku istniejących

zależności pomiędzy spójnością grupową a efektywnością drużyn. Bowiem możliwe jest także, że to sukcesy sportowe zespołów powodują lepsze zgranie się członków między sobą i lepszą atmosferę interpersonalną w grupie. Drużyny wysoce efektywne pod wpływem odnoszonych sukcesów stają się bardziej spójne grupowo. Wysoka spójność grupowa byłaby więc efektem wysokiej efektywności drużyn, a nie jedną z jej możliwych przyczyn.

Badania prezentowane w rozprawie, poprzez zaplanowanie pomiaru spójności grupowej w różnych okresach trwania sezonu (w okresie przygotowawczym i po zakończeniu sezonu zasadniczego) pozwolą na głębsze zrozumienie zależności pomiędzy spójnością grupową a efektywnością drużyn.

Mimo iż, temat przywództwa w sporcie jest często podejmowany, do tej pory nie udało się uzyskać jasnej odpowiedzi na ile istotne jest dopasowanie oczekiwań zawodników co do zachowania ich trenera do jego faktycznie prezentowanych zachowań, i czy ma ono istotny wpływ na efektywność samych drużyn. Zdecydowana większość badań koncentrujących się wokół tematu przywództwo-efektywność, sprawdzała związek postrzeganego przez zawodników zachowania trenera z efektywnością drużyn, a nie koncentrowała się na rozbieżności oczekiwań z aktualnie prezentowanymi zachowaniami trenera. Celem prezentowanych badań było uzupełnienie tej luki w badaniach nad przywództwem w sporcie. Dodatkowo, uzyskane wyniki z badań pozwalają na określenie oczekiwań polskich zawodników co do zachowań ich trenerów, a także pozwalają określić na ile te preferencje są realizowane przez samych trenerów.

Uzasadnione jest także uwzględnienie w analizach płci, zarówno biologicznej, jak i psychologicznej, jako zmiennej wpływającej na zachodzące procesy grupowe oraz moderującej analizowane zależności. Dotychczas w badaniach uwzględniano płć biologiczną, a także sporadycznie płć psychologiczną, jedynie podczas analizowania spójności grupowej i przywództwa, jednak wyniki nie są jednoznaczne. Prezentowana rozprawa skupia się na płci jako istotnym moderatorze, dzięki czemu możliwe jest lepsze poznanie różnic pomiędzy funkcjonowaniem drużyn męskich i kobiecych, a także lepsze zrozumienie wpływu stereotypów kobiecości i męskości na kształtujące się w drużynach procesy grupowe.

Mimo że, zagadnienia, szczególnie spójności grupowej i przywództwa w sporcie cieszą się popularnością od lat blisko 70, do tej pory w Polsce tematyka ta była podejmowana bardzo rzadko, a dotychczasowe badania empiryczne są mocno ograniczone. Badania prezentowane w rozprawie pozwalają więc także na zweryfikowanie czy dotychczas

uzyskiwane wyniki badań nad procesami grupowymi w innych krajach (w szczególności w Stanach Zjednoczonych) można przełożyć także na grunt Polski.

Ponadto, zakłada się, że końcowy wynik realizacji rozprawy pozwoli na zweryfikowanie istniejących podejść teoretycznych do badania drużyn sportowych a także pozwoli na optymalizację procesu treningu mentalnego drużyn sportowych w okresie przygotowawczym. Wyniki dają praktyczne wskazówki dotyczące prowadzenia drużyn w okresie przygotowawczym: w zależności od typu drużyny (kobieca bądź męska), na rozwój których procesów wewnątrzgrupowych należy kłaść największy nacisk, tak by drużyna była wysoce efektywna zadaniowo, a zawodnicy usatysfakcjonowani w aspekcie przeżywanych doświadczeń sportowych. Wyniki mogą przyczynić się więc do optymalizacji procesu szkolenia sportowego drużyn poprzez lepsze dopasowanie strategii treningu mentalnego w pracy z drużynami sportowymi.

### **Pytania badawcze**

W pracy postawiono następujące pytania badawcze:

**Pytanie I: Czy istnieją zależności i jak się przedstawiają pomiędzy płcią biologiczną i płcią psychologiczną a procesami grupowymi w drużynach sportowych?**

Pytania szczegółowe:

Pytanie 1: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy płcią biologiczną i płcią psychologiczną a spójnością grupową?

Pytanie 2: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy płcią biologiczną i płcią psychologiczną a poczuciem drużynowej skuteczności?

Pytanie 3: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy płcią biologiczną i płcią psychologiczną a przywództwem?

**Pytanie II: Czy pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności i przywództwem istnieją zależności i jak się przedstawiają?**

Pytania szczegółowe:

Pytanie 4: Czy w trakcie sezonu dochodzi do zmian w poziomie spójności grupowej?



Pytanie 5: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy spójnością grupową a poczuciem drużynowej skuteczności?

Pytanie 6: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy spójnością grupową a przywództwem?

Pytanie 7: Czy istnieje zależność i jak się przedstawia pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a przywództwem?

### **Predyktory efektywności drużyn sportowych i satysfakcji ich członków:**

**Pytanie III: Czy istnieją zależności i jak się przedstawiają pomiędzy procesami grupowymi a aktualną efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków?**

Pytania szczegółowe:

Pytanie 8: Czy istnieją zależności i jak się przedstawiają pomiędzy spójnością grupową a:

- a) aktualną efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

Pytanie 9: Czy istnieją zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a:

- a) aktualną efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

Pytanie 10: Czy istnieją zależności pomiędzy przywództwem a:

- a) aktualną efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

### **Moderatory zależności pomiędzy procesami grupowymi a efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków:**

**Pytanie IV: Czy i w jakim stopniu płeć biologiczna i płeć psychologiczna wchodzi w interakcje ze spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności oraz przywództwem i wpływa na efektywność drużyn sportowych oraz satysfakcję ich członków?**

Pytania szczegółowe:

Pytanie 11: Czy płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową a:

- a) efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

Pytanie 12: Czy płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a:

- a) efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

Pytanie 13: Czy płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy przywództwem a:

- a) efektywnością drużyn sportowych?
- b) satysfakcją członków drużyn sportowych?

## **4.2 Hipotezy badawcze**

**Hipoteza 1: Istnieje zależność pomiędzy płcią biologiczną i psychologiczną a spójnością grupową.**

H1.A: W kobiecych drużynach jest wyższe nasilenie spójności grupowej społecznej niż w drużynach męskich.

H1.B: W męskich drużynach jest wyższe nasilenie spójności grupowej zadaniowej niż w drużynach kobiecych.

H1.C: Im wyższe nasilenie psychicznej kobiecości, tym wyższa spójność grupowa społeczna.

H1.D: Im wyższe nasilenie psychicznej męskości, tym wyższa spójność grupowa zadaniowa.

**Hipoteza 2: Istnieje zależność pomiędzy płcią biologiczną i psychologiczną a poczuciem drużynowej skuteczności.**

H2.A: W drużynach męskich jest wyższe nasilenie poczucia drużynowej skuteczności niż w drużynach kobiecych.

H2.B: Im wyższe nasilenie psychicznej męskości, tym wyższe poczucie drużynowej skuteczności.

**Hipoteza 3: Istnieje zależność pomiędzy płcią biologiczną i psychologiczną a przywództwem.**

H3.A: Istnieje związek pomiędzy płcią biologiczną a preferencjami dotyczącymi zachowań trenera.

H3.B: Istnieje związek pomiędzy psychiczną kobiecością i męskością a preferencjami dotyczącymi zachowań trenera.

H3.C: Istnieje związek pomiędzy płcią biologiczną zawodników a postrzeganym zachowaniem trenera.

H3.D: Istnieje związek pomiędzy psychiczną kobiecością i męskością zawodników a postrzeganym zachowaniem trenera.

**Hipoteza 4: Istnieją wzajemne zależności pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności i przywództwem.**

H4.A: Poziom spójności grupowej ulega zmianie wraz z czasem trwania sezonu zasadniczego.

H4.B: Im wyższy poziom spójności grupowej, tym wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności.

H4.C: Istnieje związek pomiędzy spójnością grupową a przywództwem.

H4.D: Istnieje związek pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a przywództwem.

**Hipoteza 5: Istnieje pozytywny związek pomiędzy spójnością grupową a efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków.**

H5.A: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona przed rozpoczęciem sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.

H5.B: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona przed rozpoczęciem sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.

H5.C: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.

H5.D: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.

**Hipoteza 6: Istnieje pozytywny związek pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków.**

H6.A: Im wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności mierzonej na początku sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.

H6.B: Im wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności mierzonej na początku sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.

**Hipoteza 7: Istnieje pozytywny związek pomiędzy przywództwem a efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków.**

H7.A: Im mniejsze rozbieżności pomiędzy zachowaniem trenera preferowanym przez zawodników a postrzeganym zachowaniem trenera, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.

H7.B: Im mniejsze rozbieżności pomiędzy zachowaniem trenera preferowanym przez zawodników a postrzeganym zachowaniem trenera, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.

H7.C: Istnieje związek pomiędzy postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera a efektywnością drużyn sportowych.

**Hipoteza 8: Płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową a efektywnością drużyn sportowych i satysfakcją ich członków.**

H8.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między spójnością grupową społeczną a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach kobiecych niż w męskich.

H8.B: Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między spójnością grupową społeczną a satysfakcją członków drużyn, przy czym związki te są silniejsze wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

H8.C: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między spójnością grupową zadaniową a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach męskich niż w kobiecych.

H8.D: Psychiczna kobiecość i męskość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową a satysfakcją członków drużyn.

**Hipoteza 9: Płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn sportowych i satysfakcją ich członków.**

H9.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn sportowych.

H9.B: Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją członków drużyn.

H9.C: Psychiczna kobiecość i męskość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją członków drużyn.

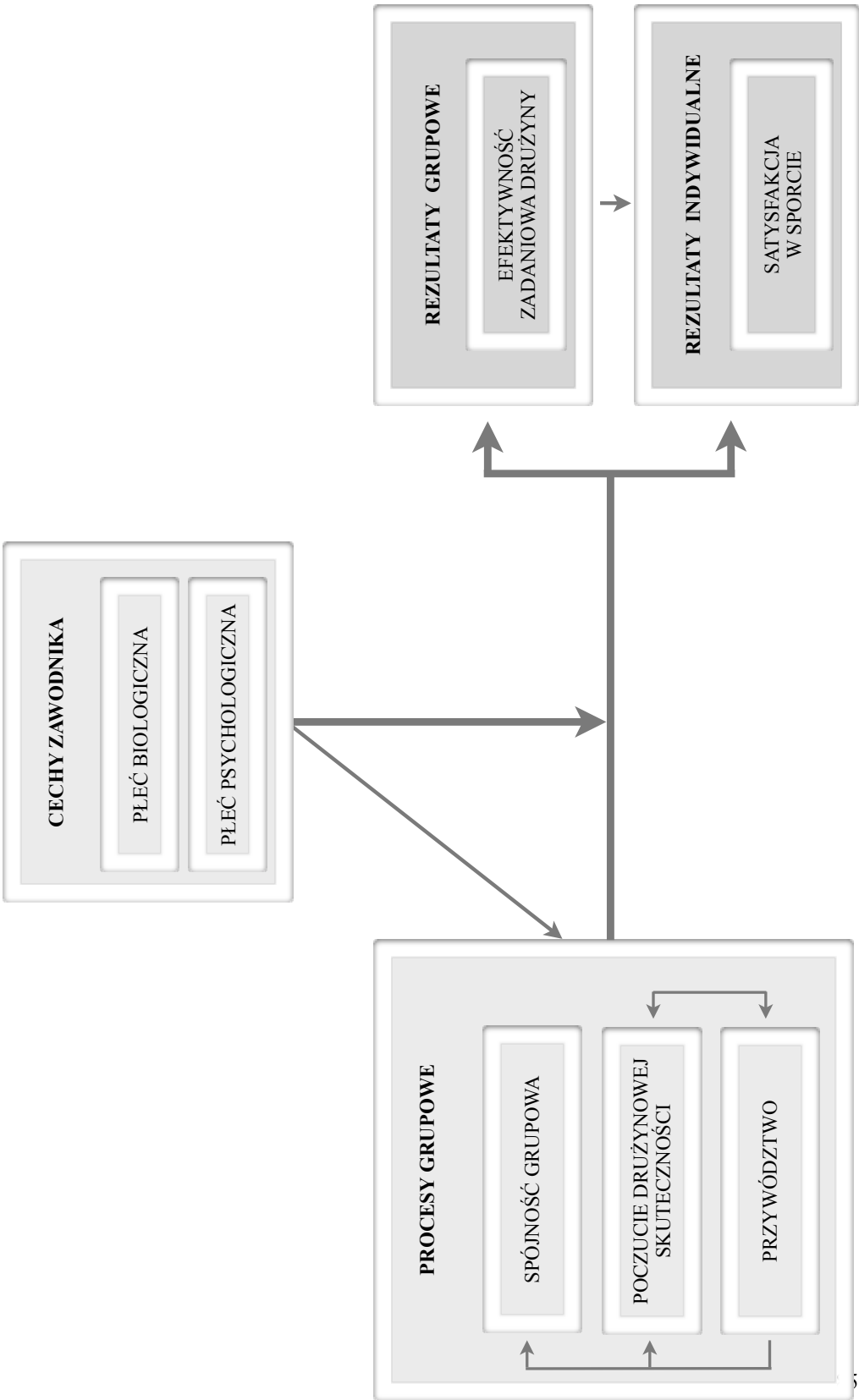
**Hipoteza 10: Płeć biologiczna i psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy przywództwem a efektywnością drużyn sportowych i satysfakcją ich członków.**

H10.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach kobiecych niż w męskich.

H10.B: Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a satysfakcją członków drużyn, przy czym związki te są silniejsze wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

H10.C: Psychiczna kobiecość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a satysfakcją członków drużyn.

4.3 Model badawczy



Rysunek 6. Model badawczy.

#### 4.4 Zmienne i ich operacjonalizacja

W badaniach wyróżniono następujące zmienne zależne:

##### 1. Efektywność zadaniowa drużyny sportowej

zmienna określająca w jakim stopniu drużyna jest skuteczna w trakcie całego sezonu zasadniczego, tj. w jakim stopniu odnosi sukces w rozgrywkach ligowych;

- zmienna określana na poziomie grupowym

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane statystyczne z rozgrywek ligowych, w tym:

- miejsce w tabeli zajmowane przez drużynę pod koniec sezonu (liczone jako 1 minus stosunek miejsca zajmowanego w tabeli do liczby wszystkich drużyn w rozgrywkach)
- stosunek wygranych meczy do wszystkich rozegranych meczy
- stosunek zdobytych punktów w trakcie całego sezonu do możliwych do zdobycia punktów.

##### 2. Satysfakcja w sporcie

zmienna określająca stopień zadowolenia jednostki z jej zaangażowania w sport i funkcjonowanie drużyny sportowej, wynikający z kompleksowej oceny struktury, procesów i wyników związanych z doświadczeniem sportowym;

- zmienna określana na poziomie jednostkowym

W celu określenia zmiennej wykorzystano *Skalę satysfakcji w sporcie* (Wałach-Biśta, 2015b), w tym podskale:

- satysfakcja z relacji z trenerem
- satysfakcja z osiągnięć własnych
- satysfakcja ze statusu w drużynie
- satysfakcja z osiągnięć drużyny
- satysfakcja z zaangażowania drużyny.

W badaniach wyróżniono następujące zmienne niezależne:

### **1. Efektywność zadaniowa drużyny (poprzedni sezon)**

zmienna określająca w jakim stopniu drużyna była skuteczna w trakcie całego poprzedniego sezonu zasadniczego, tj. w jakim stopniu odnosiła sukces w rozgrywkach ligowych w poprzednim sezonie;

- zmienna określana na poziomie grupowym

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane statystyczne z rozgrywek ligowych poprzedniego sezonu, w tym:

- miejsce w tabeli zajmowane przez drużynę pod koniec sezonu poprzedniego (liczone jako 1 minus stosunek miejsca zajmowanego w tabeli do liczby wszystkich drużyn w rozgrywkach)
- stosunek wygranych meczy do wszystkich rozegranych meczy w sezonie poprzednim
- stosunek zdobytych punktów w trakcie całego poprzedniego sezonu do możliwych do zdobycia punktów.

### **2. Spójność grupowa**

zmienna badająca dynamiczny proces, którego odzwierciedleniem jest tendencja członków grupy do trzymania się razem i pozostawania w zjednoczeniu dla osiągnięcia wspólnych celów i/lub dla zaspokojenia emocjonalnych potrzeb członków grupy, określana indywidualnie przez członków drużyn

- zmienna określana na poziomie jednostkowym, sprowadzana w badaniu zarówno do poziomu grupowego, jak i indywidualnego

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane uzyskane z *Kwestionariusza środowiska grupowego* (Krawczyński, 1995b) w wymiarach:

- spójność grupowa społeczna (dane z podskali indywidualna atrakcyjność grupowo-społeczna i integracja grupowa społeczna)
- spójność grupowa zadaniowa (dane z podskali indywidualna atrakcyjność grupowo-zadaniowa i integracja grupowa zadaniowa).



### 3. Poczucie drużynowej skuteczności

zmienna określająca dzieloną przez grupę wiarę w ich wspólne, połączone zdolności do zorganizowania i wykonania określonych działań, niezbędnych do osiągnięcia określonego poziomu rezultatów

- zmienna określana na poziomie jednostkowym, sprowadzana w badaniu zarówno do poziomu grupowego, jak i indywidualnego

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane uzyskane z *Kwestionariusza poczucia drużynowej skuteczności* (Wałach-Biśta, 2015a):

- ogólne poczucie drużynowej skuteczności (dane z podskal sprawność, wytrwałość, wysiłek i przygotowanie).

### 4. Przywództwo w sporcie

zmienna określająca preferowane przez zawodników zachowanie trenera w stosunku do nich oraz postrzegane przez zawodników zachowanie trenera

- zmienna określana na poziomie jednostkowym, sprowadzana w badaniu zarówno do poziomu grupowego, jak i indywidualnego

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane uzyskane ze *Skali przywództwa w sporcie* (Wałach-Biśta, 2013):

- preferencje sportowców
- postrzegane zachowanie trenera
- rozbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem.

### 5. Płeć biologiczna

zmienna określająca płeć, różnicująca osoby badane na kobiety i mężczyzn

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane uzyskane z metryczki.

### 6. Płeć psychologiczna

zmienna określająca spontaniczną gotowość do posługiwania się wymiarami kobiecości i męskości w odniesieniu do siebie i świata

W celu określenia zmiennej wykorzystano dane uzyskane z *Inwentarza płci psychologicznej* (Kuczyńska, 1992), w wymiarach:

- kobiecość
- męskość.

Tabela 4.1

*Zmienne i ich operacjonalizacja*

ZMIENNA	RODZAJ ZMIENNEJ	WSKAŹNIK ZMIENNEJ	NARZĘDZIE POMIARU
<b>Efektywność zadaniowa drużyny sportowej</b>	zmienna ilościowa	Wskaźnik ogólny liczbowy, określany za pomocą: <ul style="list-style-type: none"> <li>• miejsca w tabeli pod koniec sezonu</li> <li>• stosunek meczy wygranych do rozegranych</li> <li>• stosunek zdobytych punktów</li> </ul>	Dane statystyczne
<b>Satysfakcja w sporcie</b>	zmienna ilościowa	Wynik liczbowy dla poszczególnych podskal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• osiągnięcia drużyny</li> <li>• osiągnięcia własne</li> <li>• status w drużynie</li> <li>• relacja z trenerem</li> <li>• zaangażowanie drużyny</li> </ul>	<i>Skala satysfakcji w sporcie</i> (Wałach-Biśta, 2015b)
<b>Efektywność zadaniowa drużyny sportowej (sezon poprzedni)</b>	zmienna ilościowa	Wskaźnik ogólny, określany za pomocą: <ul style="list-style-type: none"> <li>• miejsca w tabeli pod koniec sezonu poprzedniego</li> <li>• stosunek meczy wygranych do rozegranych</li> <li>• stosunek zdobytych punktów w sezonie poprzednim</li> </ul>	Dane statystyczne
<b>Spójność grupowa</b>	zmienna ilościowa	Wynik liczbowy dla poszczególnych podskal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• integracja grupowo-zadaniowa (GIT)</li> <li>• integracja grupowo-społeczna (GIS)</li> <li>• indywidualna atrakcyjność grupy-zadaniowa (AGIT)</li> <li>• indywidualna atrakcyjność grupy-społeczna (AGIS)</li> </ul>	<i>Kwestionariusz środowiska grupowego</i> (Carron, Widmeyer, Brawley, 1985; polska wersja: Krawczyński, 1995b)
<b>Poczucie drużynowej skuteczności</b>	zmienna ilościowa	Ogólny wynik liczbowy uzyskany z zsumowania podskal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawność</li> <li>• wysiłek</li> <li>• wytrwałość</li> <li>• przygotowanie</li> </ul>	<i>Kwestionariusz poczucia drużynowej skuteczności</i> (Wałach-Biśta, 2015a)

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

ZMIENNA	RODZAJ ZMIENNEJ	WSKAŹNIK ZMIENNEJ	NARZĘDZIE POMIARU
<b>Przywództwo</b>	zmienna ilościowa	Wynik liczbowy dla poszczególnych podskal wersji preferencje sportowców, wersji zachowanie postrzegane oraz różnica pomiędzy wynikiem liczbowym uzyskanym w wersji preferencje sportowców, a wynikiem liczbowym uzyskanym w wersji zachowanie postrzegane: <ul style="list-style-type: none"> <li>• trenowanie i instruowanie</li> <li>• zachowanie demokratyczne</li> <li>• zachowanie autokratyczne</li> <li>• wsparcie społeczne</li> <li>• pozytywna informacja zwrotna</li> </ul>	<i>Skala przywództwa w sporcie</i> (Chelladurai, Saleh, 1980; polska wersja: Wałach-Biśta, 2013)
<b>Płeć biologiczna</b>	zmienna nominalna	Odpowiedź na pytanie zawarte w ankiecie	<i>Metryczka</i> (metoda własna)
<b>Płeć psychologiczna</b>	zmienna ilościowa	Wynik liczbowy dla podskal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kobiecość</li> <li>• męskość</li> </ul>	<i>Inwentarz płci psychologicznej</i> (Kuczyńska, 1992)

#### 4.5 Charakterystyka narzędzi pomiarowych

##### 1. *Metryczka* (metoda własna)

Ankieta własna zawiera podstawowe pytania dotyczące cech socjodemograficznych oraz pytania związane z funkcjonowaniem osób badanych w sporcie. Pytania z metryczki mają na celu ustalenie uprawianej dyscypliny sportu, ilości lat trenowania określonej dyscypliny oraz stażu w obecnej drużynie. Ponadto pytania dotyczące pierwszej litery imienia matki i ojca, oraz miejsca urodzenia pozwalają na przypisanie każdej osobie badanej jej unikalnego kodu, dzięki któremu przy powtórnych badaniu możliwe jest połączenie pomiaru jednej osoby badanej z drugiego etapu, przy równoczesnym zachowaniu jej anonimowości.

## 2. *Skala satysfakcji w sporcie* (wersja polska: Wałach-Biśta, 2015b)

Skala jest narzędziem do badania różnych obliczy poczucia zadowolenia z zaangażowania w sport. Satysfakcja jest rozumiana jako „pozytywny stan afektywny wynikający z kompleksowej oceny struktury, procesów oraz wyników związanych z doświadczeniami sportowca” (Chelladurai, Riemer, 1997, s. 135). Część itemów tworzących *Skalę satysfakcji w sporcie* została zaczerpnięta z *Athlete Satisfaction Questionnaire* (Riemer, Chelladurai, 1998) i *Satisfaction Scale* (Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma, Miyauchi, 1988). Narzędzie składa się z 20 itemów, budujących 5 podskal mierzących satysfakcję sportowca z: 1) osiągnięć własnych, 2) osiągnięć drużyny, 3) zaangażowania drużyny, 4) statusu w drużynie, 5) relacji z trenerem (szczegółowy opis podskal w tabeli 4.2). Badani ustosunkowują się do pozycji kwestionariuszowych na 5-stopniowej skali (od *całkowicie niezadowolony* do *całkowicie zadowolony*). *Skala satysfakcji w sporcie* jest rzetelnym i trafnym narzędziem. Współczynnik zgodności wewnętrznej *alfa* Cronbacha dla podskal waha się od 0,82 do 0,89 oraz wynosi 0,92 dla wyniku ogólnego. W powyższym badaniu uzyskane wskaźniki rzetelności wyniosły odpowiednio dla podkal: osiągnięcia drużyny - 0,93; zaangażowanie drużyny - 0,89; status w drużynie - 0,76; osiągnięcia własne - 0,88; relacje z trenerem - 0,89 a dla całej skali: 0,92.

Tabela 4.2

*Wymiary satysfakcji zgodnie z Skalą satysfakcji w sporcie*

WYMIAR	OPIS
Relacje z trenerem	Ten aspekt satysfakcji odnosi się do zadowolenia jednostki z zachowań trenera, które bezpośrednio wpływają na samego zawodnika/zawodniczkę. To stopień zadowolenia z indywidualnej relacji z trenerem, z tego jak trener odnosi się do zawodnika/zawodniczki, z udzielanego mu/jej wsparcia społecznego i informacji zwrotnych.
Osiągnięcia własne	Ten aspekt satysfakcji odnosi się do zadowolenia jednostki z jej własnych osiągnięć sportowych, z prezentowanego przez niego/nią poziomu sportowego podczas gry, a także z poczynionych postępów w jego/jej umiejętnościach sportowych.
Status w drużynie	Ten aspekt satysfakcji odnosi się do zadowolenia jednostki z tego jak jest traktowana przez swoich kolegów/koleżanki z drużyny, z tego jaką pozycję i status piastuje w drużynie, a także z relacji jakie z nimi posiada.
Osiągnięcia drużyny	Ten aspekt satysfakcji odnosi się do zadowolenia jednostki z osiągnięć jej/jego drużyny, z prezentowanego przez całą drużynę poziomu wykonania, gry i poprawy wydajności.

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

WYMIAR	OPIS
Zaangażowanie drużyny	Ten aspekt satysfakcji odnosi się do zadowolenia jednostki z zaangażowania całej drużyny w osiągnięcie wyznaczonego celu całej drużyny. Z poświęcenia drużyny w trakcie sezonu, ale i z wkładu członków drużyny i koordynacji działań służących realizacji określonych zadań sportowych.

Źródło: „Skala Satysfakcji w Sporcie - konstrukcja i weryfikacja empiryczna kwestionariusza”, Z. Wałach-Biśta, 2015, *Medycyna Sportowa*, 31(3), s. 153.

3. Kwestionariusz środowiska grupowego (*Group Environment Questionnaire*; Carron, Widmeyer, Brawley, 1985; wersja polska: Krawczyński, 1995b)

Kwestionariusz ten służy do pomiaru percepcji spójności grupowej i oparty jest teoretycznym modelem spójności autorstwa Carrona (Krawczyński, 1995b). Składa się z 18 itemów, które tworzą cztery podskale: a) indywidualną atrakcyjność grupowo zadaniową, b) indywidualną atrakcyjność grupowo społeczną, c) grupową integrację zadaniową, d) grupową integrację społeczną (szczegółowy opis wymiarów: patrz podrozdział 1.2.3 Konceptyjny model spójności grupowej w sporcie). Badani ustosunkowują się do pozycji kwestionariuszowych na 9 stopniowej skali (od *zdecydowanie nie zgadzam się* do *zdecydowanie zgadzam się*). Rzetelność uzyskana dla wszystkich podskal jest zadowalająca i wahała się dla wersji amerykańskiej od 0,64 do 0,76 *alfa* Cronbacha, a dla wersji polskiej od 0,63 do 0,69 *alfa* Cronbacha (Carron i in., 1985; Krawczyński, 1995b). W uzyskanym badaniu rzetelności podskal wyniosły 0,66 dla podskali ATGT, 0,62 dla podskali ATGS, 0,64 dla podskali GIT i 0,71 dla podskali GIS w I etapie badawczym, oraz 0,71 (ATGT), 0,71 (ATGS), 0,68 (GIT) i 0,84 (GIS) w II etapie. Rzetelność dla wymiaru zadaniowość wyniosła 0,76 *alfa* Cronbacha dla I etapu oraz 0,78 *alfa* Cronbacha dla II etapu, a dla wymiaru społeczność 0,77 *alfa* Cronbacha dla I etapu oraz 0,84 *alfa* Cronbacha dla II etapu

4. Kwestionariusz poczucia drużynowej skuteczności (wersja polska: Wałach-Biśta, 2015a)

Kwestionariusz ten jest narzędziem stworzonym do badania drużynowego poczucia skuteczności rozumianego jako „dzielona przez grupę wiara w ich wspólne, połączone zdolności do zorganizowania i wykonania określonych działań, niezbędnych do osiągnięcia określonego poziomu rezultatów” (Bandura, 1997, s. 477). Polska wersja wzorowana jest na amerykańskim narzędziu *Collective Efficacy Questionnaire for Sports* (Short, Sullivan, Feltz, 2005), które w oryginale składa się z 20 itemów budujących pięć wymiarów. Polski

*Kwestionariusz poczucia drużynowej skuteczności* składa się z 21 itemów budujących cztery wymiary: wysiłek, wytrwałość, przygotowanie oraz sprawność (szczegółowy opis podskal patrz tabela 4.3). Możliwe jest także po zsumowaniu poszczególnych podskal, obliczenie globalnego wyniku dla drużynowego poczucia skuteczności. Badani ustosunkowują się do pytań kwestionariuszowych na 11-stopniowej skali, gdzie 0 oznacza, że badany *w ogóle nie jest pewny*, a 10 - *wyjątkowo pewny*. Kwestionariusz cechuje się wysoką trafnością oraz rzetelnością. *Alfa* Cronbacha wyniosła 0,90 (wytrwałość), 0,91 (sprawność), 0,87 (wysiłek), 0,88 (przygotowanie), a dla wyniku ogólnego 0,95. W powyższym badaniu uzyskane wskaźniki rzetelności *alfa* Cronbacha dla tego kwestionariusza były na podobnym poziomie i wyniosły dla podskal: wytrwałość - 0,88, sprawność - 0,91, wysiłek - 0,88, przygotowanie - 0,85, a dla całej skali: 0,96.

Tabela 4.3

*Wymiary poczucia drużynowej skuteczności zgodnie z Kwestionariuszem poczucia drużynowej skuteczności*

WYMIAR	OPIS
Wysiłek	Przekonanie członków drużyny, że ich zespół jest w stanie dołożyć wszelkich starań aby osiągnąć wyznaczone cele na dany mecz; że drużyna jest w stanie wyżyć wszelkie swoje siły w tym celu.
Wytrwałość	Przekonanie członków drużyny, że są w stanie cierpliwie i uparcie dążyć do realizacji postawionych sobie celów w trakcie meczów, i nie będą łatwo zrażać się pojawiającymi się trudnościami.
Przygotowanie	Wymiar, który odzwierciedla przekonanie członków drużyny, że ich zespół robi wszystko, by w danym momencie być odpowiednio przygotowanym do zbliżających się meczów.
Sprawność	Ocena drużyny dotycząca stopnia, w jakim jest w stanie wykazać się umiejętnościami i zdolnościami, dzięki którym efektywnie wykona postawione przed nią zadania w trakcie meczów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie „The construction and empirical verification of the Sense of Team Efficacy Questionnaire (Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności”, Z. Wałach-Biśta, 2015, *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 7(1), s. 25.

5. Skala przywództwa w sporcie (*Leadership Scale for Sports*; Chelladurai, Saleh, 1980; wersja polska: Wałach-Biśta, 2013)

Skala ta jest polską adaptacją *Leadership Scale for Sports* i służy do pomiaru przywództwa rozumianego zgodnie z Wielowymiarowym Modelem Przywództwa w Sporcie.

Kwestionariusz bada pięć głównych charakterystycznych zachowań trenera jako przywódcy. Pozwala określić w jakim stopniu trener zapewnia pozytywne informacje zwrotne, wsparcie społeczne oraz trenuje i instruuje swoich podopiecznych, a także jego demokratyczne i autokratyczne nastawienie. Szczegółowy opis podskal znajduje się w tabeli 4.4. Skala składa się z 40 itemów do których badany ustosunkowuje się na 5-stopniowej skali (*nigdy, rzadko, okazjonalnie, czasem, zawsze*). Polska wersja posiada dwie wersje i może być używana do pomiaru: a) preferowanych przez zawodników zachowań trenera, b) opinii zawodników dotyczącej aktualnego zachowania trenera. Polska wersja cechuje się wysoką trafnością i zadawalającą rzetelnością. Alfa Cronbacha powyższych podskal wahała się od 0,61 do 0,84 w zależności od wersji skali (Wałach-Biśta, 2013). W uzyskanym badaniu rzetelności podskal wyniosły kolejno 0,81 (trenowanie i instruowanie), 0,81 (informacja zwrotna), 0,76 (zachowanie demokratyczne), 0,66 (zachowanie autokratyczne) oraz 0,65 (wpiercie społeczne) dla wersji preferowane przez zawodników zachowania trenerów, a dla wersji aktualne zachowanie trenera odpowiednio dla podskal: 0,92; 0,86; 0,85; 0,69 i 0,72.

Tabela 4.4

*Wymiary zachowań przywódczych w sporcie zgodnie ze Skalą przywództwa w sporcie*

WYMIAR	OPIS
Trenowanie i instruwowanie	Zachowanie trenera, które ma na celu poprawę jakości wykonania sportowca poprzez umożliwianie i kładzenie nacisku na ciężki i intensywny trening. Trenowanie i instruowanie pomaga zawodnikom osiągnąć ich maksymalny potencjał fizyczny. Instruowanie zawodników jest konieczne do osiągnięcia ich niezbędnego poziomu umiejętności, nauczania techniki i taktyki w konkretnej dyscyplinie sportowej. To także wyjaśnianie związków i relacji między członkami drużyny, a także strukturalizowanie i koordynowanie działań zawodników.
Zachowanie demokratyczne	Zachowanie trenera, które umożliwia większy udział zawodników w podejmowaniu decyzji. To zachowanie odnoszące się przede wszystkim do możliwości udziału zawodników w wyznaczaniu celów grupowych, planowaniu strategii osiągnięcia ich, a także planowaniu strategii i taktyki na konkretny mecz czy start w zawodach.
Zachowanie autokratyczne	Zachowanie trenera, które obejmuje niezależne podejmowanie decyzji i podkreślanie posiadanej władzy w stosunku do zawodników. To zachowanie władcze.
Wsparcie społeczne	Zachowanie trenera charakteryzujące się troską o dobro poszczególnych zawodników. Zachowanie, które tworzy pozytywną atmosferę w grupie i ciepłe relacje z członkami, a także umożliwia zaspakajanie osobistych potrzeb zawodników.

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

WYMIAR	OPIS
Pozytywna informacja zwrotna	Zachowanie trenera, które wzmacnia zawodnika poprzez rozpoznawanie, uznanie i nagradzanie dobrego wykonania. To nagradzanie zachowań pożądanых i udzielanie odpowiedniej informacji co do jakości wykonania poszczególnych zawodników.

Źródło: „A Polish adaptation of Leadership Scale for Sports - a questionnaire examining coaching behavior”, Z. Wałach-Biśta, 2013, *Human Movement*, 14(3), s. 266.

#### 6. *Inwentarz płci psychologicznej* (IPP; Kuczyńska, 1992)

*Inwentarz płci psychologicznej* jest narzędziem do oceny płci psychologicznej jednostki i jest polską adaptacją *Bem Sex Role Inventory* autorstwa Sandry Bem (1981), opracowanym przez Alicję Kuczyńską. Płeć psychologiczna człowieka rozumiana jest jako spontaniczna gotowość do posługiwania się wymiarem płci w odniesieniu do siebie i świata (Kuczyńska, 1992). Kwestionariusz składa się z 35 pozycji, z czego 15 buduje skalę kobiecości, 15 buduje skalę męskości, a 5 pozycji jest neutralnych. Badani ustosunkowują się do wymienionych cech na 5-punktowej skali (od 1 - *zupełnie taki nie jestem*, do 5 - *taki właśnie jestem*). IPP charakteryzuje się sprawdzoną trafnością teoretyczną i zadawalającą rzetelnością (*alfa* Cronbacha dla skali kobiecości = 0,78 i dla skali męskości = 0,78). W powyższym badaniu dla skali kobiecości wskaźnik *alfa* Cronbacha wyniósł 0,80, a dla skali męskości 0,74.

### 4.6 Organizacja i przebieg badań

Badaniem objęto kobiece i męskie drużyny dwóch dyscyplin sportowych: koszykówki i siatkówki, biorące udział w rozgrywkach ligowych na terenie województwa śląskiego, małopolskiego i wielkopolskiego. Badanie składało się z dwóch etapów, i prowadzone było podczas trwania dwóch sezonów zasadniczych rozgrywek ligowych, tj. w sezonie 2014/2015 oraz 2015/2016. Jednak każda drużyna poddana była badaniu jedynie w trakcie trwania jednego sezonu. W obu sezonach badaniu zostały poddane różne drużyny.

W założeniu każda drużyna miała zostać poddana badaniu kwestionariuszowemu dwukrotnie, tj:

- I etap - co najmniej dwa tygodnie przed rozpoczęciem rozgrywek ligowych w sezonie zasadniczym,
- II etap - po zakończeniu sezonu zasadniczego.

W etapie I badani zawodnicy uzupełniali pakiet następujących kwestionariuszy: 1) *Metryczka*; 2) *Kwestionariusz środowiska grupowego* (Krawczyński, 1995b); 3) *Skala przywództwa w sporcie, wersja preferencje sportowców* (Wałach-Biśta, 2013);



4) *Kwestionariusz poczucia drużynowej skuteczności* (Wałach-Biśta, 2015a); 5) *Inwentarz płci psychologicznej* (Kuczyńska, 1992).

W etapie II zawodnicy ponownie uzupełniali: 1) *Metryczka*; 2) *Kwestionariusz środowiska grupowego* (Krawczyński, 1995b); 3) *Skala przywództwa w sporcie, wersja zachowanie trenera postrzegane przez sportowców* (Wałach-Biśta, 2013); 4) *Skala satysfakcji w sporcie* (Wałach-Biśta, 2015b).

Z przyczyn niezależnych (zmiana trenera w trakcie sezonu, wcześniejsze zakończenie rozgrywek, brak okresu roztrenowania po sezonie, niemożność ustalenia dogodnego terminu, zmiany członków drużyny powyżej 40% składu grupy) nie udało się przebadać w II etapie wszystkich drużyn, które zostały poddane badaniu w etapie I.

Po uzyskaniu wstępnej zgody od władz klubu i trenerów drużyn na przeprowadzenie badań w wybranych zespołach, autorka umawiała się z trenerami na dogodny termin (przed bądź po treningu), tak by cała drużyna mogła wziąć udział w badaniu (w założeniu było, aby zebrać dane od co najmniej 80% członków badanych drużyn). W trakcie spotkania informowano zawodników o celu badań, poufności gromadzenia i przetwarzania wyników oraz o dobrowolności wzięcia udziału w badaniu. Następnie zawodnicy uzupełniali przygotowany pakiet kwestionariuszy i zwracali go bezpośrednio autorce.

Następnie, przed rozegraniem ostatniego meczu badanych drużyn w sezonie zasadniczym, ponownie kontaktowano się telefonicznie z trenerami drużyn, w celu przypomnienia o zbliżającym się ostatnim etapie badawczym. Po ustaleniu dogodnego terminu dla trenera (już po zakończeniu sezonu zasadniczego) autorka ponownie zjawiała się w wybranych drużynach w celu przeprowadzenia badań kwestionariuszowych. W obu etapach badawczych procedura przeprowadzenia badań wyglądała tak samo.

#### **4.7 Sposób analizy danych statystycznych**

Uzyskane wyniki badań kwestionariuszowych zostały poddane wielopoziomowej analizie statystycznej. Model badawczy testowany był na dwóch poziomach: 1) w celu określenia predyktorów satysfakcji indywidualnej członków drużyn sportowych analiza odbywała się na poziomie jednostkowym, do czego wykorzystano hierarchiczne modele liniowe; 2) w celu określenia predyktorów efektywności drużyn sportowych analiza statystyczna odbyła się na poziomie grupowym, do czego wykorzystano analizy regresji. Na poziomie grupowym dane zostały zagregowane do średniej arytmetycznej wyników członków grupy jako wynik całej drużyny. Do agregacji danych z poziomu indywidualnego na grupowy

uprawniały policzone indeksy zgodności (*index of agreement*), które dla wszystkich drużyn używały satysfakcjonujące wartości (Carron i in., 2003). Ponadto, wszystkie uzyskane wyniki poddano między innymi także analizom korelacyjnym, analizom istotności różnic, analizom czynnikowym. Wszystkie analizy wykonano w programie statystycznym SPSS Statistics.

## 5. WYNIKI BADAŃ

### 5.1 Charakterystyka grupy badanej

Badanie zostało przeprowadzone w dwóch etapach badawczych i miało charakter badań podłużnych. W związku z tym, w założeniu badaczki, w I i II etapie badaniu miały podlegać dokładnie te same osoby. Jednak z przyczyn niezależnych od badaczki (opisanych w podrozdziale 4.6 Organizacja i przebieg badań) część drużyn przebadanych w I etapie nie wzięła udziału w II etapie bądź też nie została uwzględniona w analizach badawczych. W celu sprawdzenia czy drużyny, które odpadły z II etapu badań różnią się od drużyn, które przebadano w obu etapach, dokonano analiz porównawczych. Analiza testem rangowym *U* Manna-Whitneya wykazała, że różnice pomiędzy grupami nie są istotne statystycznie (patrz szczegółowe wyniki tabela 5.1.1). Ze względu na to, że drużyny, które wypadły z badań w II etapie nie różnią się pod względem analizowanych zmiennych od drużyn, które uczestniczyły w obu badaniach, zdecydowano się na włączenie do analiz statystycznych wszystkich przebadanych drużyn z etapu I. Z tego powodu charakterystyka grupy badanej zostanie dokonana z podziałem na dwa etapy badawcze.

Tabela 5.1.1

*Porównanie drużyn, które wzięły udział w obu etapach badawczych z drużynami, które wypadły z badań po I etapie, pod względem analizowanych zmiennych*

	Drużyny z I i II etapu n = 18		Drużyny tylko z I etapu n = 10		<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>g</sub></i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Efektywność	0,52	0,26	0,56	0,21	89	-0,05	0,962	0,01
Efektywność z poprzedniego sezonu	0,61	0,27	0,53	0,30	69	-0,02	0,537	0,14
Poczucie drużynowej skuteczności:								
Wytwałość	7,23	0,88	7,21	1,05	90	-0,02	0,981	0,01
Sprawność	7,55	1,02	7,50	1,25	89	-0,05	0,962	-0,01
Wysiłek	7,78	0,68	7,85	0,98	74	-0,77	0,443	-0,17
Przygotowanie	7,68	0,82	7,73	1,30	70	-1,00	0,338	-0,22

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Drużyny z I i II etapu n = 18		Drużyny tylko z I etapu n = 10		<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>g</sub></i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Wynik ogólny	159	16,8	159	23,1	78	-0,58	0,565	-0,13
Spójność grupowa:								
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	6,95	0,79	7,27	0,71	67	-1,13	0,260	-0,26
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	6,58	0,74	6,72	0,80	84	-0,29	0,774	-0,07
Integracja grupowa zadaniowa	7,07	0,46	7,13	0,60	90	0,00	1,00	0
Integracja grupowa społeczna	5,90	0,77	6,09	1,06	86	-0,19	0,848	-0,04
Przewództwo:								
Trenowanie i introwanie	4,29	0,16	4,20	0,20	63	-1,29	0,195	0,30
Informacja zwrotna	3,87	0,26	3,73	0,21	62	-1,34	0,179	0,31
Zachowanie demokratyczne	3,10	0,25	3,01	0,28	83	-0,36	0,719	0,08
Zachowanie autokratyczne	2,42	0,22	2,49	0,34	80	-0,50	0,615	-0,11
Wsparcie społeczne	3,02	0,18	2,97	0,16	78	-0,58	0,565	0,13
Płeć psychologiczna:								
Kobiecość	51,9	2,76	52,2	3,38	85	-0,26	0,792	-0,06
Męskość	54,4	3,10	54,6	2,65	80	-0,48	0,632	-0,11

### 5.1.1 Grupa badana w etapie I

#### Charakterystyka drużyn

W I etapie badawczym przebadano 30 drużyn sportowych. W sezonie 2014/2015 badaniu zostało poddanych 13 drużyn, a w sezonie 2015/2016 17 drużyn. Dwie drużyny nie zostały włączone do dalszych analiz ze względu na to, że w badaniu uczestniczyło mniej niż 80% członków drużyny. Średnio w badanych drużynach przebadano 12 członków ( $M = 12,54$ ;  $SD = 2,10$ ;  $min = 8$ ;  $max = 18$ ).

Badaniu zostały poddane drużyny sportowe uczestniczące w rozgrywkach ligowych na poziomie 1 i 2 ligii. Świadomie nie zdecydowano się na udział w badaniu zespołów

z najwyższych poziomów rozgrywek ligowych, gdyż jednym z założeń był udział w badaniu co najmniej 80% członków drużyny. Ze względu na dużą obecność zawodników zagranicznych w drużynach na poziomie ekstraklasowym, i w związku z tym wynikające trudności w komunikacji językowej, drużyny z tych rozgrywek ligowych nie zostały uwzględnione w badaniu. Większość badanych drużyn uczestniczyła w rozgrywkach ligowych na poziomie 2 ligi (tabela 5.1.2).

Tabela 5.1.2

*Poziom rozgrywek ligowych w których uczestniczyły badane drużyny w I etapie*

Poziom rozgrywek ligowych	N	%
1 liga	8	28,57
2 liga	20	71,43
<b>Ogółem</b>	28	100

Ponad 57% przebadanych drużyn to zespoły uprawiające piłkę siatkową, a pozostałą część stanowią zespoły koszykarskie (tabela 5.1.3). W badaniu wzięły udział zarówno drużyny męskie, jak i żeńskie (tabela 5.1.4).

Tabela 5.1.3

*Dyscypliny sportowe uprawiane przez badane drużyny w I etapie*

Dyscyplina sportowa	N	%
koszykówka	12	42,86
piłka siatkowa	16	57,14
<b>Ogółem</b>	28	100

Tabela 5.1.4

*Płeć członków badanych drużyn w I etapie*

Płeć biologiczna	N	%
drużyny kobiece	13	46,43
drużyny męskie	15	53,57
<b>Ogółem</b>	28	100

Szczegółową charakterystykę przebadanych drużyn w zależności od płci członków drużyn przedstawiają tabele 5.1.5 i 5.1.6.

Tabela 5.1.5

*Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn kobiecych przebadanych w I etapie*

Dyscyplina sportowa	1 liga		2 liga	
	N	%	N	%
koszykówka	2	15,38	2	15,38
piłka siatkowa	3	23,09	6	46,15

Tabela 5.1.6

*Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn męskich przebadanych w I etapie*

Dyscyplina sportowa	1 liga		2 liga	
	N	%	N	%
koszykówka	2	13,33	6	40,00
piłka siatkowa	1	6,67	6	40,00

Charakterystyka członków drużyn

W etapie I w badaniu wzięło udział 352 sportowców, w tym 161 kobiet i 191 mężczyzn. Średni wiek badanych wynosił nieco ponad 22 lata ( $M = 22,67$ ;  $SD = 4,92$ ;  $min = 16$ ;  $max = 41$ ). Wiek badanych z uwzględnieniem płci przedstawiono w tabeli 5.1.7. Osoby badane średnio uprawiały wybraną dyscyplinę sportu ponad 10 lat ( $M = 10,32$ ;  $SD = 4,60$ ;  $min = 3$ ;  $max = 29$ ) i były członkami danej drużyny nieco ponad 2 lata ( $M = 28,42$ ;  $SD = 34,70$ ;  $min = 1$ ;  $max = 240$  - podane w miesiącach).

Tabela 5.1.7

*Płeć oraz wiek badanych w I etapie*

Płeć	N	%	Wiek			
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Kobiety	161	45,74	20,61	3,94	16	31
Mężczyźni	191	54,26	24,38	5,02	16	41
<b>Ogółem</b>	352	100	22,67	4,92	16	41

### 5.1.2 Grupa badana w etapie II

#### Charakterystyka drużyn

W II etapie badawczym przebadano 18 drużyn sportowych. W sezonie 2014/2015 badaniu zostało poddanych 7 drużyn, a w sezonie 2015/2016 11 drużyn. Średnio w badanych drużynach przebadano 11 członków ( $M = 11,22$ ;  $SD = 2,29$ ;  $min = 8$ ;  $max = 15$ ).

Ponownie, większość badanych drużyn uczestniczyła w rozgrywkach ligowych na poziomie 2 ligii (tabela 5.1.8).

Tabela 5.1.8

*Poziom rozgrywek ligowych w których uczestniczyły badane drużyny w II etapie*

Poziom rozgrywek ligowych	N	%
1 liga	6	33,33
2 liga	12	66,67
<b>Ogółem</b>	18	100

Ponad 55% przebadanych drużyn to zespoły uprawiające piłkę siatkową, a pozostałą część stanowią zespoły koszykarskie (tabela 5.1.9).

Tabela 5.1.9

*Dyscypliny sportowe uprawiane przez badane w II etapie*

Dyscyplina sportowa	N	%
koszykówka	8	44,44
piłka siatkowa	10	55,56
<b>Ogółem</b>	28	100

W II etapie połowę przebadanych drużyn stanowiły drużyny kobiece. Szczegółową charakterystykę przebadanych drużyn w zależności od płci członków drużyn przedstawiają tabele 5.1.10 i 5.1.11.

Tabela 5.1.10

*Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn kobiecych przebadanych w II etapie*

Dyscyplina sportowa	1 liga		2 liga	
	N	%	N	%
koszykówka	2	22,22	0	0
piłka siatkowa	2	22,22	5	55,56

Tabela 5.1.11

*Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn męskich przebadanych w II etapie*

Dyscyplina sportowa	1 liga		2 liga	
	N	%	N	%
koszykówka	2	22,22	4	44,45
piłka siatkowa	0	0	3	33,33

Charakterystyka członków drużyn

W etapie II w badaniu wzięło udział 204 sportowców, w tym 106 kobiet i 98 mężczyzn. 88% przebadanych sportowców stanowiły osoby, które wzięły udział także w I etapie badań (N = 180). Wiek osób badanych, staż w drużynie sportowej oraz liczba lat trenowania danej dyscypliny sportowej nie różniły się znacząco od charakterystyk członków drużyn przebadanych w I etapie badań.

**5.2 Statystyki opisowe zmiennych****5.2.1 Efektywność zadaniowa drużyny sportowej**

Wskaźnikiem efektywności zadaniowej drużyn sportowych były trzy zmienne: a) stosunek wygranych meczy do wszystkich rozegranych meczy, b) stosunek zdobytych punktów w trakcie całego sezonu do możliwych do zdobycia punktów, c) miejsce w tabeli zajmowane przez drużynę pod koniec sezonu (liczone jako:  $1 - x$ , gdzie  $x$  to: stosunek miejsca zajmowanego w tabeli do liczby wszystkich drużyn w rozgrywkach). W tabeli 5.2.1 zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe dla powyższych wskaźników dla zmiennej efektywność zadaniowa z podziałem na sezon aktualny i sezon poprzedni. W tabeli 5.2.2 zaprezentowano korelacje pomiędzy wskaźnikami.



Tabela 5.2.1

Statystyki opisowe dla zmiennej efektywność zadaniowa: sezon aktualny i sezon poprzedni

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
Efektywność zadaniowa - sezon aktualny							
Punkty	28	0,083	0,964	0,613	0,225	-0,539	-0,150
Wygrane mecze	28	0	1	0,52	0,232	0,198	-0,541
Miejsce w tabeli	28	0	0,900	0,472	0,298	-0,030	-1,188
Efektywność zadaniowa - sezon poprzedni							
Punkty	27	0,060	1	0,649	0,265	-0,730	-0,413
Wygrane mecze	27	0	1	0,555	0,286	-0,312	-0,865
Miejsce w tabeli	27	0	0,900	0,529	0,306	-0,564	-0,975

Tabela 5.2.2

Interkorelacje dla wskaźników efektywności zadaniowej

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Efektywność zadaniowa - sezon aktualny						
1. Punkty						
2. Wygrane mecze	0,78***					
3. Miejsce w tabeli	0,95***	0,75***				
Efektywność zadaniowa - sezon poprzedni						
4. Punkty	0,11	0,24	0,12			
5. Wygrane mecze	0,09	0,36	0,10	0,88***		
6. Miejsce w tabeli	0,06	0,18	0,07	0,94***	0,86***	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

Ze względu na silne skorelowanie wskaźników efektywności ze sobą (w obszarze jednego sezonu) zdecydowano się na stworzenie pojedynczego wskaźnika zwanego dalej efektywnością zadaniową drużyn sportowych. Decyzja o wyłonieniu jednego czynnika została poprzedzona wykonaniem eksploracyjnych analiz czynnikowych, osobno dla

wskaźników efektywności zadaniowej sezon aktualny i dla wskaźników efektywności zadaniowej sezon poprzedni. Uzyskane wyniki z przeprowadzonych analiz opisano poniżej.

#### Efektywność zadaniowa sezon aktualny

Eksploracyjna analiza czynnikowa została poprzedzona przeprowadzeniem testu sferyczności Bartletta ( $\chi^2 = 80,894$ ;  $df = 3$ ;  $p < 0,00$ ) oraz testem miary adekwatności doboru zmiennych KMO (0,705). Analiza wykazała, że należy wyodrębnić jeden czynnik, wyjaśniający 88,6% wariancji wyników. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych wskaźników wyniosły odpowiednio 0,969, 0,893 i 0,960. W oparciu o uzyskane wyniki przyjęto, że powyższe wskaźniki są spójne i wyrażają jeden konstrukt określany w powyższej pracy jako efektywność zadaniowa sezon aktualny. Miarą efektywności jest średnia uzyskana z powyższych trzech analizowanych wskaźników.

#### Efektywność zadaniowa sezon poprzedni

Jak poprzednio, EFA została poprzedzona przeprowadzeniem testu sferyczności Bartletta ( $\chi^2 = 82,428$ ;  $df = 3$ ;  $p < 0,00$ ) oraz testem miary adekwatności doboru zmiennych KMO (0,756). Podobnie, analiza wykazała, że należy wyodrębnić jeden czynnik, wyjaśniający 92,6% wariancji wyników. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych wskaźników wyniosły odpowiednio 0,974, 0,945 i 0,967. W oparciu o uzyskane wyniki przyjęto, że powyższe wskaźniki są spójne i wyrażają jeden konstrukt określany w powyższej pracy jako efektywność zadaniowa sezon poprzedni. Miarą efektywności jest średnia uzyskana z powyższych trzech analizowanych wskaźników.

Analiza kształtu rozkładu zmiennej efektywność zadaniowa, wykonana osobno dla sezonu aktualnego i sezonu poprzedniego przy pomocy testu Shapiro-Wilka wykazała, że w każdym wymiarze rozkład ten nie odstaje istotnie statystycznie od rozkładu normalnego:  $W(28) = 0,970$ ;  $p > 0,592$  dla efektywność zadaniowa w sezonie aktualnym;  $W(27) = 0,938$ ;  $p > 0,107$  dla efektywność zadaniowa w sezonie poprzednim.

### **5.2.2 Satysfakcja w sporcie**

W tabeli 5.2.3 zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe dla pięciu wymiarów satysfakcji ze sportu. Wyodrębnione wymiary satysfakcji to podskale: a) relacje z trenerem, b) osiągnięcia własne, c) osiągnięcia drużyny, d) zaangażowanie drużyny, e) status

w drużynie, pochodzące z Skali Satysfakcji w Sporcie. Interkorelacje dla powyższych podskal uwzględniono w tabeli 5.2.4 wraz z wartościami wskaźników rzetelności.

Tabela 5.2.3

*Statystyki opisowe dla zmiennej satysfakcja w sporcie*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
Satysfakcja w sporcie							
Relacje z trenerem	204	1,00	5,00	3,021	0,896	-0,286	-0,463
Osiągnięcia własne	204	1,00	5,00	2,994	0,889	-0,133	-0,392
Osiągnięcia drużyny	204	1,00	5,00	3,065	1,071	-0,406	-0,436
Zaangażowanie drużyny	204	1,00	5,00	3,284	0,917	-0,329	-0,424
Status w drużynie	204	2,00	5,00	3,652	0,686	-0,170	-0,577

Tabela 5.2.4

*Interkorelacje dla podskal zmiennej satysfakcja w sporcie (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej)*

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Relacje z trenerem	0,89				
2. Osiągnięcia własne	0,61***	0,88			
3. Osiągnięcia drużyny	0,26***	0,41***	0,93		
4. Zaangażowanie drużyny	0,33***	0,44***	0,57***	0,89	
5. Status w drużynie	0,36***	0,45***	0,26***	0,46***	0,76

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

Analiza kształtu rozkładu zmiennej satysfakcja w sporcie, wykonana osobno dla każdego analizowanego wskaźnika przy pomocy testu Kołmogorowa-Smirnowa wykazała, że w każdym wymiarze rozkład tej odstaje istotnie statystycznie od rozkładu normalnego:  $W(204) = 0,080$ ;  $p < 0,01$  dla osiągnięcia własne;  $W(204) = 0,170$ ;  $p < 0,01$  dla osiągnięcia drużyny;  $W(204) = 0,107$ ;  $p < 0,01$  dla zaangażowanie drużyny;  $W(204) = 0,098$ ;  $p < 0,01$  dla status w drużynie;  $W(204) = 0,113$ ;  $p < 0,01$  dla relacje z trenerem.

### 5.2.3 Spójność grupowa

Spójność grupowa mierzona była w dwóch etapach badawczych, dlatego przedstawiono statystyki opisowe z uwzględnieniem podziału na dwa pomiary. Spójność grupowa analizowana jest z perspektywy dwóch wymiarów: spójności zadaniowej i społecznej, i czterech wskaźników: indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej (ATGT), indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej (ATGS), grupowej integracji zadaniowej (GIT) i grupowej integracji społecznej (GIS). Zmienna poddawana jest analizom na dwóch poziomach: indywidualnym i grupowym. Na poziomie grupowym wyniki poszczególnych członków drużyn na każdej podskali zostały uśrednione do jednego wyniku obrazującego nasilenie danego wskaźnika spójności grupowej całej drużyny. W celu sprawdzenia czy agregacja danych i przyjęcie średniej jako wskaźnika grupowego jest empirycznie uzasadnione, dla każdego wskaźnika każdej drużyny policzono indeks zgodności (*index of agreement*; James, 1982; James, Demaree, Wolf, 1984; Kozłowski, Hattrup, 1992). Uzyskane wyniki (dla spójności grupowej zarówno w pomiarze przed rozpoczęciem sezonu, jak i po zakończeniu sezonu zasadniczego) wahały się od 0,35 do 0,99, co sugeruje, że w każdym wskaźniku dla każdej drużyny uzyskano co najmniej mały efekt grupowości (zgodności) w postrzeganiu spójności grupowej (Carron i in., 2003). Zgodnie z przyjętymi wskaźnikami progowymi zaproponowanymi przez Carron'a i in. (2003) uzyskane wyniki uprawniają do przyjęcia uśrednionych wskaźników spójności grupowej dla całych drużyn.

#### Spójność grupowa (pomiar przed rozpoczęciem sezonu)

W tabeli 5.2.5 zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe czterech podskal spójności grupowej tworzących dwa główne wymiary: zadaniowy i społeczny, pochodzące z Kwestionariusza Środowiska Grupowego. Statystyki opisowe przedstawiono osobno dla poziomu indywidualnego i grupowego.

Tabela 5.2.5

*Statystyki opisowe podskal dla zmiennej spójność grupowa (pomiar przed rozpoczęciem sezonu)*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
<b>Poziom indywidualny</b>							
Spójność zadaniowa							
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	352	1,75	9,00	7,088	1,496	-0,810	0,293
Integracja grupowa zadaniowa	352	3,40	9,00	7,120	1,185	-0,542	-0,123
Spójność społeczna							
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	352	2,60	9,00	6,675	1,445	-0,385	-0,415
Integracja grupowa społeczna	352	1,75	9,00	6,005	1,566	-0,079	-0,583
<b>Poziom grupowy</b>							
Spójność zadaniowa							
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	28	4,8	8,2	7,061	0,766	-1,247	2,039
Integracja grupowa zadaniowa	28	6,233	8,292	7,096	0,505	0,187	-0,271
Spójność społeczna							
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	28	5,5	8,3	6,632	0,749	0,229	-0,673
Integracja grupowa społeczna	28	4,615	7,642	5,967	0,868	-1,413	2,427

Interkorelacje dla powyższych podskal na poziomie indywidualnym uwzględniono w tabeli 5.2.6 wraz z wartościami wskaźników rzetelności. W tabeli 5.2.7 umieszczono interkorelacje dla analizowanych podskal na poziomie grupowym.

Tabela 5.2.6

*Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie indywidualnym (pomiar przed rozpoczęciem sezonu) (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej)*

	1.	2.	3.	4.
1. Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,66			
2. Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,46***	0,62		
3. Integracja grupowa zadaniowa	0,49***	0,38***	0,64	
4. Integracja grupowa społeczna	0,35***	0,52***	0,47***	0,71

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

Tabela 5.2.7

*Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie grupowym (pomiar przed rozpoczęciem sezonu)*

	1.	2.	3.	4.
1. Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa				
2. Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,71***			
3. Integracja grupowa zadaniowa	0,67***	0,59***		
4. Integracja grupowa społeczna	0,48***	0,73***	0,57***	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

#### Spójność grupowa (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego)

W tabeli 5.2.8, z uwzględnieniem podziału na poziom indywidualny i grupowy, zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe spójności grupowej w pomiarze dokonanym po zakończeniu sezonu zasadniczego.

Tabela 5.2.8

*Statystyki opisowe podskal dla zmiennej spójność grupowa (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego)*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
<b>Poziom indywidualny</b>							
Spójność zadaniowa							
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	204	2,00	9,00	6,149	1,82	-0,329	-0,759
Integracja grupowa zadaniowa	204	2,60	9,00	6,489	1,4	-0,287	-0,353
Spójność społeczna							
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	204	2,40	9,00	6,424	1,61	-0,372	-0,576
Integracja grupowa społeczna	204	1,00	9,00	5,681	1,87	-0,127	-0,677
<b>Poziom grupowy</b>							
Spójność zadaniowa							
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	18	3,00	8,00	6,08	1,23	-0,779	0,736
Integracja grupowa zadaniowa	18	5,00	8,00	6,44	0,71	0,274	0,316
Spójność społeczna							
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	18	5,00	8,00	6,37	0,9	0,317	-1,031
Integracja grupowa społeczna	18	4,00	8,00	5,67	1,15	0,204	-1,360

Interkorelacje dla powyższych podskal na poziomie indywidualnym uwzględniono w tabeli 5.2.9 wraz z wartościami wskaźników rzetelności. W tabeli 5.2.10 umieszczono interkorelacje dla analizowanych podskal na poziomie grupowym.

Tabela 5.2.9

*Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie indywidualnym (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego) (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej)*

	1.	2.	3.	4.
1. Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,71			
2. Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,51***	0,71		
3. Integracja grupowa zadaniowa	0,49***	0,56***	0,68	
4. Integracja grupowa społeczna	0,43***	0,57***	0,60***	0,84

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

Tabela 5.2.10

*Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie grupowym (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego)*

	1.	2.	3.	4.
1. Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa				
2. Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,69***			
3. Integracja grupowa zadaniowa	0,80***	0,75***		
4. Integracja grupowa społeczna	0,76***	0,69***	0,81***	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

#### 5.2.4 Poczucie drużynowej skuteczności

W tabeli 5.2.11 zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe czterech podskal i wyniku ogólnego poczucia drużynowej skuteczności pochodzące z Kwestionariusza Poczucia Drużynowej Skuteczności. Statystyki opisowe przedstawiono osobno dla poziomu indywidualnego i grupowego. Ponownie, na poziomie grupowym wyniki poszczególnych członków drużyn na każdej podskali zostały uśrednione do jednego wyniku, a uprawniał do tego wyliczony indeks zgodności (*index of agreement*; James, 1982; James, Demaree, Wolf, 1984; Kozłowski, Hattrup, 1992) wahający się od 0,61 do 0,94.



Tabela 5.2.11

*Statystyki opisowe podskal dla zmiennej poczucie drużynowej skuteczności*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
Poziom indywidualny							
Wytrwałość	352	2,500	10,000	7,204	1,503	-0,322	-0,482
Sprawność	352	1,400	10,000	7,499	1,668	-0,851	0,598
Wysiłek	352	3,000	10,000	7,804	1,412	-0,646	0,032
Przygotowanie	352	2,500	10,000	7,701	1,497	-0,801	0,285
Wynik ogólny	352	70,000	210,00	158,35	29,29	-0,540	-0,124
Poziom grupowy							
Wytrwałość	28	5,236	8,692	7,220	0,926	-0,487	-0,439
Sprawność	28	4,700	9,015	7,528	1,087	-0,975	0,500
Wysiłek	28	5,694	8,967	7,807	0,785	-0,701	0,318
Przygotowanie	28	4,600	9,000	7,699	0,994	-1,413	2,427
Wynik ogólny	28	107,58	185,00	158,59	18,84	-0,843	0,449

Interkorelacje dla powyższych podskal i wyniku ogólnego na poziomie indywidualnym uwzględniono w tabeli 5.2.12 wraz z wartościami wskaźników rzetelności. W tabeli 5.2.13 umieszczono interkorelacje dla analizowanych podskal na poziomie grupowym.

Tabela 5.2.12

*Interkorelacje dla podskal zmiennej poczucie drużynowej skuteczności na poziomie indywidualnym (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej)*

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Wytrwałość	0,88				
2. Sprawność	0,87***	0,91			
3. Wysiłek	0,83***	0,76***	0,88		
4. Przygotowanie	0,76***	0,75***	0,82***	0,85	
5. Wynik ogólny	0,95***	0,92***	0,92***	0,88***	0,96

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.2.13

*Interkorelacje dla podskal zmiennej poczucie drużynowej skuteczności na poziomie grupowym*

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Wytrwałość					
2. Sprawność	0,96***				
3. Wysiłek	0,87***	0,84***			
4. Przygotowanie	0,82***	0,80***	0,92***		
5. Wynik ogólny	0,97***	0,96***	0,92***	0,90***	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ 

### 5.2.5 Przywództwo

W tabeli 5.2.14 zaprezentowano szczegółowe statystyki opisowe pięciu podskal pochodzących ze Skali Przywództwa w Sporcie, wersji Preferencje sportowców. W tabeli 5.2.15 przedstawiono statystyki opisowe podskal SPS dla wersji Aktualne zachowanie trenera. Tabela 5.2.16 zawiera statystyki opisowe dla rozbieżności pomiędzy preferencjami zawodników a doświadczanym zachowaniem trenera. Statystyki opisowe przedstawiono osobno dla poziomu indywidualnego i grupowego. Ponownie, na poziomie grupowym wyniki poszczególnych członków drużyn na każdej podskali zostały uśrednione do jednego wyniku.

Tabela 5.2.14

*Statystyki opisowe podskal dla zmiennej przywództwo, pochodzące ze Skali przywództwa w sporcie wersja preferencje sportowców*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
Poziom indywidualny							
Trenowanie i instruowanie	352	2,64	5,00	4,271	0,469	-0,685	0,031
Pozytywna informacja zwrotna	352	2,29	5,00	3,832	0,629	-0,303	-0,538
Zachowanie demokratyczne	352	1,25	4,75	3,071	0,638	-0,217	0,012
Zachowanie autokratyczne	352	1,00	4,57	2,445	0,594	0,331	0,326
Wsparcie społeczne	352	1,43	4,57	3,011	0,564	0,021	0,007

Poziom grupowy

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

<b>Zmienna</b>	<b>N</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Skośność</b>	<b>Kurtoza</b>
Trenowanie i instruowanie	28	3,94	4,66	4,260	0,179	0,301	-0,306
Pozytywna informacja zwrotna	28	3,46	4,31	3,822	0,250	0,365	-0,847
Zachowanie demokratyczne	28	2,52	3,63	3,066	0,264	0,201	-0,280
Zachowanie autokratyczne	28	1,91	3,08	2,441	0,267	0,578	0,630
Wsparcie społeczne	28	2,74	3,35	3,001	0,170	0,238	-0,977

Tabela 5.2.15

*Statystyki opisowe podskal dla zmiennej przywództwo, pochodzące ze Skali przywództwa w sporcie wersja aktualne zachowanie trenera*

<b>Zmienna</b>	<b>N</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Skośność</b>	<b>Kurtoza</b>
<b>Poziom indywidualny</b>							
Trenowanie i instruowanie	204	1,55	5,00	3,506	0,757	-0,314	-0,625
Pozytywna informacja zwrotna	204	1,71	5,00	3,294	0,695	-0,028	-0,337
Zachowanie demokratyczne	204	1,00	5,00	2,585	0,726	0,106	0,103
Zachowanie autokratyczne	204	1,43	4,57	2,789	0,585	0,506	0,115
Wsparcie społeczne	204	1,14	4,43	2,628	0,640	0,257	-0,575
<b>Poziom grupowy</b>							
Trenowanie i instruowanie	18	2,52	4,22	3,488	0,566	-0,569	-0,938
Pozytywna informacja zwrotna	18	2,21	3,88	3,278	0,487	-0,839	-0,071
Zachowanie demokratyczne	18	1,31	3,67	2,575	0,466	-0,393	3,629
Zachowanie autokratyczne	18	2,42	4,05	2,814	0,362	2,432	8,104
Wsparcie społeczne	18	2,16	3,29	2,630	0,336	0,478	-0,778

Tabela 5.2.16

*Statystyki opisowe dla rozbieżności pomiędzy preferencjami zawodników a doświadczanym zachowaniem trenera z uwzględnieniem podskal SPS*

<b>Zmienna</b>	<b>N</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Skośność</b>	<b>Kurtoza</b>
Poziom indywidualny							
Trenowanie i instruowanie	181	-2,27	3,09	0,749	0,851	0,389	0,379
Pozytywna informacja zwrotna	181	-2,14	2,86	0,575	0,859	0,279	0,418
Zachowanie demokratyczne	181	-2,00	3,13	0,454	0,839	0,245	0,963
Zachowanie autokratyczne	181	-4,00	1,57	-0,385	0,839	-0,684	1,857
Wsparcie społeczne	181	-1,71	3,14	0,334	0,714	0,266	1,003
Poziom grupowy							
Trenowanie i instruowanie	18	0,00	2,00	0,810	0,612	0,664	-0,891
Pozytywna informacja zwrotna	18	0,02	1,94	0,597	0,568	1,305	0,519
Zachowanie demokratyczne	18	-0,32	2,06	0,525	0,513	1,562	4,119
Zachowanie autokratyczne	18	-1,86	-0,02	-0,398	0,400	-3,056	11,305
Wsparcie społeczne	18	-0,17	1,01	0,385	0,318	0,301	-0,241

Interkorelacje dla powyższych podskal na poziomie indywidualnym uwzględniono w tabeli 5.2.17 wraz z wartościami wskaźników rzetelności. W tabeli 5.2.18 umieszczono interkorelacje dla analizowanych podskal na poziomie grupowym.

Tabela 5.2.17

*Interkorelacje dla podskala przynależności na poziomie indywidualnym (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej)*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Wersja: Preferencje sportowców										
1. Trenowanie i instruowanie	0,81									
2. Pozytywna informacja zwrotna	0,46***	0,81								
3. Zachowanie demokratyczne	0,18***	0,35***	0,76							
4. Zachowanie autokratyczne	-0,06	-0,12*	-0,37***	0,66						
5. Wsparcie społeczne	0,34***	0,46***	0,36***	0,07	0,65					
Wersja: Aktualne zachowanie trenera										
6. Trenowanie i instruowanie	0,18*	0,05	-0,17*	0,15*	0,03	0,92				
7. Pozytywna informacja zwrotna	0,09	0,15	-0,08	0,10	0,09	0,67***	0,86			
8. Zachowanie demokratyczne	0,07	0,09	0,26***	-0,03	0,04	0,23***	0,37***	0,85		
9. Zachowanie autokratyczne	-0,01	-0,11	-0,12	0,10	0,01	-0,19**	-0,22***	-0,48***	0,69	
10. Wsparcie społeczne	0,16*	0,27***	0,07	0,07	0,35***	0,35***	0,40***	0,42***	-0,11	0,72

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.2.18

*Interkorelacje dla podskal zmiennej przywództwo na poziomie grupowym*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Wersja: Preferencje sportowców										
1. Trenowanie i instruowanie										
2. Pozytywna informacja zwrotna	0,59***									
3. Zachowanie demokratyczne	0,30	0,58***								
4. Zachowanie autokratyczne	0,03	-0,15	-0,59***							
5. Wsparcie społeczne	0,51**	0,69***	0,32†	-0,59**						
Wersja: Aktualne zachowanie trenera										
6. Trenowanie i instruowanie	-0,08	-0,37	-0,56*	0,19	-0,06					
7. Pozytywna informacja zwrotna	-0,03	0,06	-0,26	0,01	0,17	0,71***				
8. Zachowanie demokratyczne	-0,12	0,01	0,10	-0,50*	-0,12	0,05	0,31			
9. Zachowanie autokratyczne	0,01	-0,19	-0,14	0,43†	-0,16	-0,15	-0,44†	-0,81***		
10. Wsparcie społeczne	0,23	0,22	-0,18	-0,01	0,30	0,28	0,38	0,29	-0,23	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

### 5.2.6 Płeć psychologiczna

Płeć psychologiczna analizowana jest z perspektywy dwóch wymiarów: kobiecości i męskości. Szczegółowe statystyki opisowe zaprezentowano w tabeli 5.2.19. Rzetelność dla podskali męskość mierzona wskaźnikiem *alfa* Cronbacha wyniosła 0,74, a dla podskali kobiecość 0,80. Korelacja pomiędzy podskalami wyniosła 0,21 ( $p < 0,001$ ).

Tabela 5.2.19

*Statystyki opisowe dla zmiennej płeć psychologiczna*

Zmienna	N	min	max	M	SD	Skośność	Kurtoza
Kobiecość	346	23,00	70,00	52,274	7,468	-0,463	0,588
Męskość	346	32,00	75,00	54,713	6,322	-0,315	0,644

## 5.3 Płeć a procesy grupowe

### 5.3.1 Płeć biologiczna a procesy grupowe

Aby zweryfikować hipotezy zakładające istnienie różnic w nasileniu wykształconych procesów grupowych w zależności od płci biologicznej badanych, posłużono się testami *U* Manna-Whitneya. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 5.3.1.

Uzyskane dane pozwalają na częściowe potwierdzenie zakładanych hipotez badawczych. W szczególności: Kobiety i mężczyźni różnią się istotnie pod względem preferowanych przez nich zachowań trenerskich. Kobiety oczekują od swoich trenerów częstszych instrukcji związanych z trenowaniem ( $M = 4,31$ ), częstszych pozytywnych informacji zwrotnych ( $M = 3,92$ ) oraz więcej zachowań demokratycznych ( $M = 3,16$ ). Z kolei mężczyźni w porównaniu do kobiet wolą doświadczać od swoich trenerów więcej zachowań autokratycznych ( $M = 2,56$ ;  $p < 0,001$ ).

W związku z tym, że kobiety i mężczyźni różnią się pod względem preferencji co do zachowań trenera, można było także oczekiwać, że trenerzy oczekiwania te będą trafnie odczytywać, i dostosowywać się do wymagań sytuacyjnych i charakterystyk zawodników (zgodnie z Wielowymiarowym Modelem Przywództwa w Sporcie, Chelladurai, 1980). Jednak analiza nie wykazała istotnych różnic pomiędzy grupą mężczyzn i kobiet w odniesieniu do postrzeganego zachowania trenera. Jedynie w podskali wsparcie społeczne uzyskano istotne różnice ( $p < 0,001$ ;  $r_g = -0,23$ ), co sugeruje, że trenerzy w kobiecych drużynach częściej

wykazują zachowania wspierające w stosunku do swoich zawodniczek niż w drużynach męskich w stosunku do zawodników.

Kobiety i mężczyźni różnili się między sobą także pod względem spostrzeganej spójności grupowej. W drużynach kobiecych już przed rozpoczęciem sezonu istotnie wyższe było nasilenie spójności grupowej społecznej niż w drużynach męskich (zarówno pod względem samej atrakcyjności grupowej społecznej, jak i integracji grupowej społecznej). Wyższe nasilenie atrakcyjności grupowej pod względem społecznym utrzymało się w drużynach kobiecych także po zakończeniu sezonu zasadniczego ( $p < 0,001$ ;  $r_g = -0,32$ ). Analiza nie wykazała istotnie wyższych wskaźników spójności zadaniowej wśród mężczyzn, jak zakładały postawione hipotezy badawcze. Uzyskano wręcz wyniki odwrotne do zakładanych hipotez sugerujące, że to wśród kobiet jest wyższe nasilenie indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej (przed sezonem) i integracji grupowej zadaniowej (po zakończeniu sezonu; na poziomie tendencji statystycznej) niż wśród mężczyzn.

Analiza nie wykazała także istotnych różnic pomiędzy mężczyznami i kobietami w odniesieniu do postrzeganego poziomu poczucia drużynowej skuteczności (jedynie na poziomie tendencji statystycznej w jednym wymiarze), a także poziomu satysfakcji ze sportu. Jedynie mężczyźni w porównaniu do kobiet wyżej ocenili swoje poczucie zadowolenia z osiągnięć własnej drużyny (wynika to z obiektywnych różnic w zakresie ostatecznych wskaźników efektywności - drużyny męskie osiągały rezultaty sportowe wyższe niż badane drużyny kobiece).

Badane kobiety cechowały się także wyższym nasileniem psychicznej kobiecości ( $M = 54,10$ ), a niższym nasileniem psychicznej męskości ( $M = 53,08$ ) w porównaniu do badanych mężczyzn.

Tabela 5.3.1

*Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w zakresie postrzeganych procesów grupowych*

	Kobiety			Mężczyźni			<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>g</sub></i>
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Poczucie drużynowej skuteczności - wynik ogólny	161	158	29,8	191	159	28,9	15026	-0,37	0,356	0,02
Wytrwałość	161	7,11	1,59	191	7,28	1,43	14460	-0,96	0,167	0,06
Sprawność	<b>161</b>	<b>7,35</b>	<b>1,73</b>	<b>191</b>	<b>7,62</b>	<b>1,61</b>	<b>14009</b>	<b>-1,44</b>	<b>0,075</b>	<b>0,09</b>
Wysiłek	161	7,84	1,44	191	7,78	1,39	14793	-0,61	0,270	-0,04

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie



Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Kobiety			Mężczyźni			<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>g</sub></i>
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Przygotowanie	161	7,81	1,46	191	7,61	1,52	14146	-1,3	0,195	-0,08
Spójność grupowa - przed sezonem										
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	161	7,29	1,56	191	6,92	1,42	12475	-3,06	0,999	-0,19
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	<b>161</b>	<b>6,94</b>	<b>1,51</b>	<b>191</b>	<b>6,45</b>	<b>1,36</b>	<b>11982</b>	<b>-3,57</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,22</b>
Integracja grupowa zadaniowa	161	7,16	1,30	191	7,09	1,08	14357	-1,07	0,141	-0,07
Integracja grupowa społeczna	<b>161</b>	<b>6,14</b>	<b>1,67</b>	<b>191</b>	<b>5,89</b>	<b>1,47</b>	<b>13727</b>	<b>-1,74</b>	<b>0,041</b>	<b>-0,11</b>
Spójność grupowa - po zakończeniu sezonu										
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	106	6,22	2,01	98	6,08	1,60	4850	-0,82	0,206	-0,07
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	<b>106</b>	<b>6,82</b>	<b>1,61</b>	<b>98</b>	<b>5,99</b>	<b>1,50</b>	<b>3546</b>	<b>-3,92</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,32</b>
Integracja grupowa zadaniowa	106	6,64	1,47	98	6,33	1,32	4523	-1,6	0,945	-0,13
Integracja grupowa społeczna	106	5,71	2,13	98	5,65	1,55	5074	-0,29	0,388	-0,02
Przywódstwo: *										
Przywódstwo preferowane										
Trenowanie i instruowanie	<b>161</b>	<b>4,31</b>	<b>0,48</b>	<b>191</b>	<b>4,23</b>	<b>0,46</b>	<b>13461</b>	<b>-2,02</b>	<b>0,044</b>	<b>-0,12</b>
Pozytywna informacja zwrotna	<b>161</b>	<b>3,92</b>	<b>0,67</b>	<b>191</b>	<b>3,76</b>	<b>0,59</b>	<b>12940</b>	<b>-2,57</b>	<b>0,010</b>	<b>-0,16</b>
Zachowanie demokratyczne	<b>161</b>	<b>3,16</b>	<b>0,69</b>	<b>191</b>	<b>2,99</b>	<b>0,58</b>	<b>12871</b>	<b>-2,64</b>	<b>0,008</b>	<b>-0,16</b>
Zachowanie autokratyczne	<b>161</b>	<b>2,31</b>	<b>0,56</b>	<b>191</b>	<b>2,56</b>	<b>0,60</b>	<b>11902</b>	<b>-3,66</b>	<b>0,000</b>	<b>0,23</b>
Wsparcie społeczne	161	3,06	0,57	191	2,97	0,56	13846	-1,61	0,107	-0,10
Przywódstwo postrzegane										

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Kobiety			Mężczyźni			<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>g</sub></i>
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Trenowanie i instruowanie	106	3,54	0,83	98	3,47	0,67	4829	-0,87	0,385	-0,07
Pozytywna informacja zwrotna	106	3,35	0,74	98	3,23	0,64	4762	-1,03	0,304	-0,08
Zachowanie demokratyczne	106	2,62	0,82	98	2,55	0,61	4943	-0,6	0,551	-0,05
Zachowanie autokratyczne	106	2,78	0,63	98	2,80	0,54	4917	-0,66	0,509	0,05
Wsparcie społeczne	<b>106</b>	<b>2,79</b>	<b>0,65</b>	<b>98</b>	<b>2,46</b>	<b>0,59</b>	<b>3709</b>	<b>-3,53</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,29</b>
Płeć psychologiczna *										
Kobiecość	<b>158</b>	<b>54,1</b>	<b>7,12</b>	<b>188</b>	<b>50,7</b>	<b>7,42</b>	<b>10771</b>	<b>-4,41</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,27</b>
Męskość	<b>158</b>	<b>53,1</b>	<b>6,42</b>	<b>188</b>	<b>56,1</b>	<b>5,91</b>	<b>10667</b>	<b>-4,52</b>	<b>0,000</b>	<b>0,28</b>
Satysfakcja *										
Osiągnięcia własne	106	2,94	0,92	98	3,05	0,86	4825	-0,88	0,378	0,07
Osiągnięcia drużyny	<b>106</b>	<b>2,83</b>	<b>1,03</b>	<b>98</b>	<b>3,31</b>	<b>1,06</b>	<b>3887</b>	<b>-3,12</b>	<b>0,002</b>	<b>0,25</b>
Zaangażowanie drużyny	106	3,25	1,02	98	3,32	0,80	5178	-0,04	0,970	-0,01
Status w drużynie	106	3,68	0,70	98	3,62	0,68	5023	-0,41	0,682	-0,03
Relacje z trenerem	106	3,08	0,97	98	2,96	0,81	4781	-0,99	0,324	-0,08

*Adnotacja.* Dla zmiennych: poczucie drużynowej skuteczności i spójność grupowa przedstawiono wartości *p* dla testu jednostronnego. Dla zmiennych: przywództwo, płeć psychologiczna i satysfakcja (\*) przedstawiono wartości *p* dla testu dwustronnego.

### 5.3.2 Płeć psychologiczna a procesy grupowe

W celu zweryfikowania czy psychiczna kobiecość i męskość wiąże się z nasileniem postrzeganych procesów grupowych wykonano analizy korelacyjne. Szczegółowe wyniki przeprowadzonych analiz umieszczone są w tabeli 5.3.2.

Z uzyskanych danych wynika, że psychiczna męskość koreluje dodatnio z poczuciem drużynowej skuteczności ( $r = 0,12$ ;  $p < 0,05$ ). Męskość związane jest dodatnio niemal z wszystkimi wymiarami poczucia drużynowej skuteczności, tj. z wiarą w wytrwałość drużyny ( $r = 0,12$ ;  $p < 0,05$ ), wiarą we wkładanie wysiłku przez drużynę ( $r = 0,12$ ;  $p < 0,05$ ) oraz z pewnością odnoszenia zwycięstw ( $r = 0,10$ ;  $p < 0,05$ ). Zaobserwowane związki są słabe, jednak potwierdzają założone hipotezy badawcze. Także psychiczna kobiecość wiązała się z poczuciem drużynowej skuteczności, jednak tylko w jednym aspekcie - wysiłku, a zaobserwowany związek okazał się bardzo słaby ( $r = 0,09$ ;  $p < 0,05$ ).

Uzyskane dane potwierdziły także hipotezę, zakładającą, że im wyższe nasilenie psychicznej kobiecości tym wyższa spójność grupowa społeczna ( $r = 0,11$ ;  $p < 0,05$  dla ATGS i  $r = 0,11$ ;  $p < 0,05$  dla GIS). Z kolei, nie udało się potwierdzić hipotezy zakładającej związek psychicznej męskości ze spójnością zadaniową. Żaden z analizowanych wymiarów spójności grupowej nie wiązał się w sposób istotny z psychiczną męskością. Odwrotnie wręcz, to psychiczna kobiecość wiązała się dodatnio z poczuciem integracji grupowej zadaniowej ( $r = 0,13$ ;  $p < 0,01$ ).

Ponadto, z uzyskanych danych wynika, że psychiczna kobiecość wiązała się także z preferencjami co do zachowań trenera, w szczególności z takimi aspektami jak: trenowanie i instruowanie ( $r = 0,22$ ;  $p < 0,001$ ), pozytywna informacja zwrotna ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,001$ ), zachowaniem demokratyczne ( $r = 0,17$ ;  $p < 0,001$ ) oraz wsparcie społeczne ( $r = 0,09$ ;  $p < 0,05$ ). Psychiczna kobiecość wiązała się także z częstszym dostrzeganiem u trenera zachowań wiążących się z udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej ( $r = 0,21$ ;  $p < 0,01$ ), wsparcia społecznego ( $r = 0,15$ ;  $p < 0,05$ ), oraz częstszych zachowań demokratycznych ( $r = 0,17$ ;  $p < 0,05$ ). Z kolei, psychiczna męskość wiąże się dodatnio jedynie z preferencjami co do zachowania trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie ( $r = 0,11$ ;  $p < 0,05$ ), a ujemnie w wymiarze zachowanie autokratyczne ( $r = 0,10$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabela 5.3.2

*Płeć psychologiczna a procesy grupowe*

	Kobiecość	Męskość
	<i>r</i>	<i>r</i>
Poczucie drużynowej skuteczności - wynik ogólny	0,058	<b>0,116*</b>
Wytrwałość	0,060	<b>0,121*</b>
Sprawność	0,016	<b>0,097*</b>
Wysiłek	<b>0,089*</b>	<b>0,122*</b>
Przygotowanie	0,061	0,063
Spójność grupowa - przed sezonem		
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,083	-0,085
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	<b>0,113*</b>	-0,072
Integracja grupowa zadaniowa	<b>0,132**</b>	0,029
Integracja grupowa społeczna	<b>0,105*</b>	-0,055
Spójność grupowa - po sezonem		

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Kobiecość	Męskość
	<i>r</i>	<i>r</i>
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,037	-0,048
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	<b>0,131*</b>	-0,079
Integracja grupowa zadaniowa	0,074	0,006
Integracja grupowa społeczna	0,054	-0,089
Przywódstwo:		
Przywódstwo preferowane		
Trenowanie i instruowanie	<b>0,215***</b>	<b>0,116*</b>
Pozytywna informacja zwrotna	<b>0,278***</b>	0,065
Zachowanie demokratyczne	<b>0,166**</b>	-0,047
Zachowanie autokratyczne	-0,082	0,095†
Wsparcie społeczne	0,092†	0,052
Przywódstwo postrzegane		
Trenowanie i instruowanie	0,098	-0,018
Pozytywna informacja zwrotna	<b>0,213**</b>	-0,029
Zachowanie demokratyczne	<b>0,173*</b>	-0,085
Zachowanie autokratyczne	-0,081	0,044
Wsparcie społeczne	<b>0,153*</b>	0,039

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu jednostronnego;  
Dla zmiennej przywództwo przedstawiono wartości  $p$  dla testu dwustronnego.

## 5.4 Wzajemne relacje pomiędzy analizowanymi procesami grupowymi

Analizowane modele teoretyczne zakładają istnienie silnych związków pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności oraz przywództwem. Z tego powodu zdecydowano się na uwzględnienie w powyższej pracy także analiz korelacyjnych pomiędzy analizowanymi zmiennymi niezależnymi.

### 5.4.1 Zmiany spójności grupowej w trakcie sezonu

Spójność grupowa badana była dwukrotnie: przed rozpoczęciem sezonu zasadniczego, oraz bezpośrednio po zakończeniu rozgrywek ligowych. W celu sprawdzenia, czy poziom

spostrzeganej spójności grupowej uległ zmianie w czasie trwania sezonu, zdecydowano się wykonać test znaków rangowych Wilcoxona (tabela 5.4.1).

Analiza testem znaków rangowych Wilcoxona dla prób zależnych wykazała, że spostrzegany poziom spójności grupowej przed rozpoczęciem sezonu zasadniczego był wyższy ( $M_{rang1} = 86,21$  dla ATGT;  $M_{rang1} = 89,20$  dla ATGS;  $M_{rang1} = 90,66$  dla GIT) niż po zakończeniu sezonu ( $M_{rang1} = 69,97$  dla ATGT;  $M_{rang1} = 71,88$  dla ATGS;  $M_{rang1} = 69,53$  dla GIT). Dla podskali GIS uzyskane różnice w zależności od czasu pomiaru są istotne na poziomie tendencji statystycznej ( $Z = -1,88$ ;  $p < 0,1$ ). Uzyskane wyniki potwierdzają założoną hipotezę badawczą.

Tabela 5.4.1

*Zmiany nasilenia spójności grupowej w trakcie sezonu zasadniczego (pomiar przed i po zakończeniu sezonu zasadniczego)*

	I > II		II > I		<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r<sub>c</sub></i>
	<i>M<sub>rang1</sub></i>	<i>N</i>	<i>M<sub>rang2</sub></i>	<i>N</i>				
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	<b>86,21</b>	<b>115</b>	<b>69,97</b>	<b>47</b>	<b>3288,5</b>	<b>-5,55</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,41</b>
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	<b>89,20</b>	<b>90</b>	<b>71,88</b>	<b>72</b>	<b>5175,0</b>	<b>-2,39</b>	<b>0,017</b>	<b>-0,18</b>
Integracja grupowa zadaniowa	<b>90,66</b>	<b>119</b>	<b>69,53</b>	<b>49</b>	<b>3407,0</b>	<b>-5,85</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,44</b>
Integracja grupowa społeczna	85,52	98	84,29	71	5984,5	-1,88	0,060	-0,14

*Adnotacja.* I > II oznacza ujemne rangi; II > I oznacza dodatnie rangi

#### 5.4.2 Spójność grupowa a poczucie drużynowej skuteczności

W celu zweryfikowania czy istnieje zależność pomiędzy spójnością grupową a poczuciem drużynowej skuteczności, wykonano analizy korelacyjne nieparametryczne.

Tabela 5.4.2 uwzględnia szczegółowe uzyskane wyniki.

Tabela 5.4.2

*Spójność grupowa a poczucie drużynowej skuteczności*

	Poczucie drużynowej skuteczności				
	Wytrwałość	Sprawność	Wysilek	Przygotowanie	Wynik Ogólny
Spójność grupowa: I pomiar					
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,326***	0,239***	0,380***	0,428***	0,367***
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,143**	0,121*	0,184***	0,265***	0,188***
Integracja grupowa zadaniowa	0,457***	0,356***	0,467***	0,436***	0,465***
Integracja grupowa społeczna	0,244***	0,221***	0,249***	0,304***	0,269***
Spójność grupowa: II pomiar					
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,257***	0,184**	0,272***	0,337***	0,282***
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,140*	0,127*	0,222***	0,266***	0,191**
Integracja grupowa zadaniowa	0,327***	0,266***	0,354***	0,307***	0,339***
Integracja grupowa społeczna	0,132*	0,129*	0,177**	0,248***	0,171*

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu jednostronnego

Uzyskane wyniki potwierdzają zakładaną hipotezę badawczą. Pomiędzy spójnością grupową a poczuciem drużynowej skuteczności istnieją słabe bądź umiarkowanie silne korelacje. Test istotności różnic dla współczynników korelacji wykazał, że związek poczucia drużynowej skuteczności ze spójnością zadaniową jest silniejszy niż związek poczucia drużynowej skuteczności ze spójnością społeczną ( $Z = 3,242$ ;  $p < 0,001$  dla analizowanych związków spójności grupowej dokonanej w I pomiarze). Ponadto, uzyskane wskaźniki korelacji pomiędzy spójnością grupową mierzoną po zakończeniu sezonu a poczuciem drużynowej skuteczności są niższe niż wskaźniki korelacji testujące związek poczucia drużynowej skuteczności ze spójnością grupową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu.

Jednak testy istotności różnic dla współczynników korelacji nie wykazały, aby różnice te były istotne statystycznie ( $Z = -0,744$ ;  $p > 0,1$  dla spójności społecznej;  $Z = -1,746$ ;  $p < 0,1$  dla spójności zadaniowej).

#### **5.4.3 Spójność grupowa a przywództwo**

W celu zweryfikowania czy istnieje zależność pomiędzy spójnością grupową a przywództwem wykonano analizy korelacyjne nieparametryczne. Tabela 5.4.3 uwzględnia szczegółowe uzyskane wyniki.

Uzyskane wyniki częściowo potwierdzają zakładaną hipotezę badawczą. Jedynie spójność grupowa zadaniowa wiąże się dodatnio z preferencją co do częstotliwości zachowań trenera związanych z trenowaniem i instruowaniem ( $r = 0,128$  i  $r = 0,248$ ). Z kolei, postrzegane zachowanie trenera silniej koreluje ze spójnością grupową. W szczególności, indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa (ATGT; bez względu na czas pomiaru) koreluje dodatnio, umiarkowanie silnie z postrzeganą przez zawodników ilością instrukcji technicznych wydawanych przez trenera w stosunku do nich ( $r = 0,351$  i  $r = 0,418$ ;  $p < 0,001$ ) oraz ilością pozytywnych informacji zwrotnych udzielanych przez trenera ( $r = 0,309$  i  $r = 0,311$ ;  $p < 0,001$ ), a także prezentowanym zachowaniem demokratycznym ( $r = 0,222$ ;  $p < 0,001$ ). Ujemnie koreluje z postrzeganym przez zawodników zachowaniem autokratycznym trenera ( $r = -0,219$ ;  $p < 0,01$ ;  $r = -0,264$ ;  $p < 0,001$ ). Ponadto, także wszystkie wymiary spójności grupowej są istotnie związane z częstością postrzegania instrukcji technicznych udzielanych przez trenera (tabela 5.4.3).

Tabela 5.4.3

*Spójność grupowa a przywództwo*

	Spójność grupowa - I pomiar					Spójność grupowa - II pomiar				
	ATGT	ATGS	GIT	GIS		ATGT	ATGS	GIT	GIS	
Przywództwo preferowane										
Trenowanie i instruowanie	0,128*	0,099†	0,248***	0,103†						
Pozytywna informacja zwrotna	0,073	0,094†	0,084	0,084						
Zachowanie demokratyczne	0,006	-0,025	0,070	0,084						
Zachowanie autokratyczne	-0,099	-0,031	-0,099†	-0,045						
Wsparcie społeczne	0,051	0,025	0,031	0,048						
Przywództwo postrzegane										
Trenowanie i instruowanie	0,351***	0,239***	0,206**	0,165*		0,418***	0,148*	0,239***	0,230***	
Pozytywna informacja zwrotna	0,309***	0,136†	0,109	0,032		0,311***	0,001	0,171*	0,069	
Zachowanie demokratyczne	0,123	-0,009	0,076	-0,057		0,222***	0,048	0,109	0,119†	
Zachowanie autokratyczne	-0,219**	-0,086	-0,089	-0,074		-0,264***	-0,111	-0,182**	-0,171*	
Wsparcie społeczne	0,084	0,047	-0,106	-0,161*		0,091	0,054	-0,039	-0,051	

*Adnotacja.* ATGT - indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa; ATGS - indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna; GIT - integracja grupowa zadaniowa; GIS - integracja grupowa społeczna

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego



#### 5.4.4 Poczucie drużynowej skuteczności a przywództwo

W celu zweryfikowania czy istnieją zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a przywództwem wykonano analizy korelacyjne nieparametryczne. W analizach uwzględniono związki pomiędzy podskalami poczucia drużynowej skuteczności a preferencjami co do zachowań trenera, oraz postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera. Tabela 5.4.3 uwzględnia szczegółowe uzyskane wyniki analiz korelacyjnych.

Tabela 5.4.4

*Poczucie drużynowej skuteczności a przywództwo*

	Poczucie drużynowej skuteczności				Wynik ogólny
	Wytrwałość	Sprawność	Wysiłek	Przygotowanie	
Przywództwo preferowane					
Trenowanie i instruowanie	0,148**	0,130*	0,229***	0,159**	0,179***
Pozytywna informacja zwrotna	0,151**	0,118*	0,203***	0,158**	0,165**
Zachowanie demokratyczne	0,153**	0,123*	0,126*	0,089†	0,141**
Zachowanie autokratyczne	0,008	0,011	-0,002	0,011	0,009
Wsparcie społeczne	0,102†	0,094†	0,146**	0,077	0,117*
Przywództwo postrzegane					
Trenowanie i instruowanie	0,121	0,080	0,272***	0,362***	0,207**
Pozytywna informacja zwrotna	0,184*	0,131†	0,281***	0,360***	0,252***
Zachowanie demokratyczne	0,151*	0,111	0,202**	0,194**	0,171*
Zachowanie autokratyczne	-0,102	-0,044	-0,185*	-0,224**	-0,140†
Wsparcie społeczne	0,064	0,064	0,053	0,109	0,078

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  dla testu dwustronnego

Z uzyskanych danych wynika, że poczucie drużynowej skuteczności wiąże się istotnie dodatnio niemal z wszystkimi wymiarami preferowanego przez zawodników przywództwa. Im wyższe także poczucie drużynowej skuteczności mierzone na początku sezonu, tym także częściej spostrzegane przez zawodników zachowanie trenera w aspekcie trenowania i instruowania, dawania pozytywnych informacji zwrotnych, oraz prezentowanego zachowania demokratycznego. Umiarkowanie silne korelacje szczególnie zaobserwowano pomiędzy pewnością drużyny co do ich przygotowania do sezonu a spostrzeganiem trenera jako udzielającego często instrukcji technicznych i pozytywnych informacji zwrotnych ( $r = 0,362$  i  $r = 0,360$ ;  $p < 0,001$ ).

## **5.5 Procesy grupowe a efektywność grupowa zadaniowa**

W celu sprawdzenia, czy analizowane procesy grupowe wiążą się istotnie z efektywnością drużyn sportowych przeprowadzono szereg analiz korelacyjnych. W celu poszukiwania predyktorów efektywności zadaniowej posłużono się analizami regresyjnymi. Wszystkie poniższe analizy zostały przeprowadzone na poziomie grupowym, tj. na zagregowanych danych i uśrednionych do poziomu drużyny wynikach.

### **5.5.1 Spójność grupowa a efektywność grupowa zadaniowa**

W tabeli 5.5.1 uwzględniono wyniki analiz korelacyjnych pomiędzy podskalami spójności grupowej mierzonej przed rozpoczęciem sezonu zasadniczego, a efektywnością drużyn określoną na podstawie wyników osiąganych w trakcie całego sezonu.

Uzyskane wyniki nie pozwalają na potwierdzenie zakładanych hipotez badawczych. Nie uzyskano istotnych efektów pomiędzy analizowanymi zmiennymi, a uzyskane wyniki sugerują wręcz, że związek spójności grupowej z efektywnością może przyjmować kierunek odwrotny do zakładanego. Wyniki sugerują, że na poziomie tendencji statystycznej istotny może okazać się związek indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej z efektywnością zadaniową ( $r = -0,28$ ;  $p < 0,1$ ). Jednak wbrew przewidywaniom, korelacja ta okazała się ujemna. Ponadto, dalsza analiza wielkości efektu dla powyższej korelacji wykazała, że związek pomiędzy ATGS a efektywnością grupową możemy określić jako umiarkowanie silny.

Tabela 5.5.1

*Spójność grupowa mierzona przed rozpoczęciem sezonu a efektywność grupowa*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Spójność zadaniowa				
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	-0,030	[-0,40; 0,36]	0,561	-0,06
Integracja grupowa zadaniowa	0,037	[-0,34; 0,40]	0,426	0,07
Spójność społeczna				
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	-0,278	[-0,59; 0,11]	0,924	-0,58
Integracja grupowa społeczna	-0,096	[-0,45; 0,29]	0,686	-0,19

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu jednostronnego

W tabeli 5.5.2 uwzględniono wyniki analiz korelacyjnych testujących zależności pomiędzy spójnością grupową mierzoną po zakończeniu sezonu zasadniczego a efektywnością zadaniową drużyn. Ponownie, uzyskane wyniki nie pozwoliły na potwierdzenie założonych hipotez badawczych. Tym razem nie uzyskano żadnych efektów istotnych statystycznie, ani także na poziomie tendencji statystycznej.

Tabela 5.5.2

*Spójność grupowa mierzona po zakończeniu sezonu a efektywność grupowa*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Spójność zadaniowa				
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa	0,215	[-0,28; 0,62]	0,196	0,44
Integracja grupowa zadaniowa	-0,112	[-0,55; 0,37]	0,672	-0,23
Spójność społeczna				
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	-0,156	[-0,58; 0,34]	0,732	-0,32
Integracja grupowa społeczna	-0,011	[-0,48; 0,46]	0,518	-0,02

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu jednostronnego

W związku z istotnymi różnicami w nasileniu spójności grupowej w zależności od czasu trwania sezonu (patrz podrozdział 5.4.1, tabela 5.4.1), zdecydowano się także na sprawdzenie na ile zmiany w poziomie spójności grupowej wiążą się z efektywnością

zadaniową drużyn sportowych. Z uzyskanych danych wynika, że wraz z przyrostem indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej w trakcie sezonu wzrasta efektywność drużynowa ( $r = 0,437$ ;  $p < 0,05$ ). Tj., z efektywnością drużyn związany jest przyrost indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej. Ponadto, na poziomie tendencji statystycznej istotny okazał się także związek pomiędzy spadkiem integracji grupowej zadaniowej w trakcie sezonu a efektywnością drużyn ( $r = -0,361$ ;  $p < 0,1$ ). Szczegółowe dane uwzględnione są w tabeli 5.5.3.

Tabela 5.5.3

*Zmiany spójności grupowej w trakcie sezonu a efektywność grupowa*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Spójność zadaniowa				
ATGT <sub>2</sub> -ATGT <sub>1</sub>	<b>0,437</b>	<b>[-0,04; 0,75]</b>	<b>0,035</b>	<b>0,97</b>
GIT <sub>2</sub> -GIT <sub>1</sub>	<b>-0,361</b>	<b>[-0,71; 0,13]</b>	<b>0,071</b>	<b>-0,77</b>
Spójność społeczna				
ATGS <sub>2</sub> -ATGS <sub>1</sub>	-0,152	[-0,58; 0,34]	0,273	-0,31
GIS <sub>2</sub> -GIS <sub>1</sub>	-0,091	[-0,54; 0,39]	0,360	-0,18

*Adnotacja.* ATGT<sub>2</sub> - ATGT<sub>1</sub> to różnica pomiędzy indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu; GIT<sub>2</sub> - GIT<sub>1</sub> to różnica pomiędzy integracją grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a integracją grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu; ATGS<sub>2</sub> - ATGS<sub>1</sub> to różnica pomiędzy indywidualną atrakcyjnością grupową społeczną mierzoną po zakończeniu sezonu a indywidualną atrakcyjnością grupową społeczną mierzoną przed rozpoczęciem sezonu; GIT<sub>2</sub> - GIT<sub>1</sub> to różnica pomiędzy integracją grupową społeczną mierzoną po zakończeniu sezonu a integracją grupową społeczną mierzoną przed rozpoczęciem sezonu; Wartości *p* dla testu dwustronnego;

### 5.5.2 Poczucie drużynowej skuteczności a efektywność grupowa zadaniowa

W tabeli 5.5.4 przedstawiono wyniki analiz korelacyjnych podskal poczucia drużynowej skuteczności z efektywnością zadaniową badanych drużyn.

Tabela 5.5.4

*Poczucie drużynowej skuteczności a efektywność grupowa*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Wytrwałość	0,230	[-0,16; 0,56]	0,120	0,48
Sprawność	<b>0,389</b>	<b>[0,02; 0,67]</b>	<b>0,020</b>	<b>0,84</b>
Wysiłek	0,219	[-0,17; 0,55]	0,132	0,45

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Przygotowanie	0,172	[-0,21; 0,51]	0,191	0,35
Wynik ogólny	<b>0,271</b>	<b>[-0,11; 0,58]</b>	<b>0,082</b>	<b>0,56</b>

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu jednostronnego

Z uzyskanych danych wynika, że z odnoszonymi przez badane drużyny sukcesami sportowymi istotnie związane jest poczucie drużynowej skuteczności, jednak tylko w jednym aspekcie - sprawności ( $r = 0,39$ ;  $p < 0,05$ ). Im drużyny są silniej przekonane na początku sezonu, że będą w stanie wygrywać i osiągać dobre rezultaty sportowe, tym wyższa ich efektywność w trakcie całego sezonu. Efekt ten można uznać za duży. Na poziomie tendencji statystycznej okazał się istotny związek ogólnego poczucia drużynowej skuteczności z efektywnością zadaniową drużyn ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,1$ ). Efekt ten można uznać za przeciętny.

### 5.5.3 Przywództwo a efektywność grupowa zadaniowa

W tabeli 5.5.5 zaprezentowano wyniki analiz korelacyjnych postrzeganego zachowania trenera z efektywnością zadaniową badanych drużyn. W tabeli 5.5.6 umieszczono wyniki analiz korelacyjnych pomiędzy rozbieżnością prezentowanego zachowania trenera a oczekiwanego przez sportowców zachowania trenera z uzyskiwanymi wynikami sportowymi badanych drużyn.

Tabela 5.5.5

*Zachowanie trenera w opinii zawodników a efektywność grupowa*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Trenowanie i instruowanie	0,007	[-0,46; 0,47]	0,489	0,01
Pozytywna informacja zwrotna	0,082	[-0,40; 0,53]	0,374	0,16
Zachowanie demokratyczne	-0,084	[-0,53; 0,40]	0,371	-0,17
Zachowanie autokratyczne	0,238	[-0,26; 0,63]	0,170	0,49
Wsparcie społeczne	-0,137	[-0,57; 0,35]	0,294	-0,28

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

Tabela 5.5.6

*Rozbieżność pomiędzy preferencjami i prezentowanym zachowaniem trenera a efektywnością grupową*

	<i>r</i>	<i>95% CI</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Trenowanie i instruowanie	-0,131	[-0,56; 0,36]	0,302	-0,26
Pozytywna informacja zwrotna	-0,005	[-0,47; 0,46]	0,492	-0,01
Zachowanie demokratyczne	-0,104	[-0,54; 0,38]	0,340	-0,21
Zachowanie autokratyczne	-0,121	[-0,56; 0,37]	0,317	-0,24
Wsparcie społeczne	-0,046	[-0,50; 0,43]	0,427	-0,09

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

Uzyskane wyniki nie pozwoliły na potwierdzenie zakładanych hipotez badawczych. Zarówno prezentowane przez trenerów zachowanie, jak i zbieżność oczekiwań zawodników co do zachowania trenera z aktualnie prezentowanym zachowaniem ich trenera, nie wiązało się istotnie z osiąganymi przez badane drużyny wynikami sportowymi.

#### 5.5.4 Statystyczna weryfikacja predyktorów efektywności zadaniowej

Przeprowadzono także dodatkowe analizy predyktorów efektywności zadaniowej grupowej. Ze względu na silne powiązania wprowadzanych predyktorów efektywności, co wiąże się z niespełnieniem jednego z założeń teoretycznych analizy regresji wielozmiennowej (Krejtz, Krejtz, Kopacz, 2013), zdecydowano się na pojedyncze testowanie predyktorów efektywności. Na takie rozwiązanie zdecydowano się także ze względu na niewielką liczebność grupy badanej, co nie pozwala na wprowadzenie przy testowaniu jednego modelu więcej niż jednego predyktora (Neter, Kutner, Nachtsheim, Wasserman, 1996). Dlatego poszczególne fragmenty modelu badawczego testowano z wykorzystaniem serii regresji prostych. Do analiz włączono jedynie zmienne, które istotnie (lub na poziomie tendencji statystycznej) okazały się związane z efektywnością zadaniową w wynikach analiz korelacyjnych.

##### 5.5.4.1 Wcześniejsza efektywność jako predyktor efektywności aktualnej

Przed rozpoczęciem testowania procesów grupowych jako potencjalnych predyktorów efektywności, postanowiono skontrolować czy wcześniejsza efektywność drużyn (efektywność z poprzedniego sezonu zasadniczego) nie jest tym czynnikiem, który jest

najsilniej związany z efektywnością aktualną, i który wyjaśnia największy procent wariancji zmiennej zależnej. Zbudowany model liniowy okazał się jednak nieistotny statystycznie ( $F(1,25) = 0,40$ ,  $p > 0,1$ ). Odnoszone sukcesy sportowe badanych drużyn w poprzednim sezonie nie wiązały się w sposób istotny statystycznie z efektywnością drużyn w kolejnym sezonie zasadniczym (tabela 5.5.7)

Tabela 5.5.7

*Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: wcześniejsza efektywność)*

Model statystyczny	$F(1,25)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	0,40	0,016		
Wcześniejsza efektywność			0,126	0,531

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

#### 5.5.4.2 Spójność grupowa jako predyktor efektywności

Z efektywnością zadaniową, na poziomie tendencji statystycznej, istotnie związana okazała się jedynie indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna mierzona na początku sezonu zasadniczego. Inne wskaźniki spójności grupowej, zarówno te określane przed sezonem, jak i te określane po zakończeniu sezonu, nie były istotnie statystycznie związane z uzyskiwanymi wynikami sportowymi badanych drużyn, dlatego nie zostały włączone do dalszych analiz regresyjnych.

W celu sprawdzenia możliwości przewidywania efektywności na podstawie poziomu indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej wykształconej przed rozpoczęciem rozgrywek ligowych przeprowadzono analizę regresji. Zaproponowany model liniowy okazał się nieistotny statystycznie,  $F(1,26) = 2,17$ ,  $p = 0,153$ . Szczegółowe uzyskane dane zaprezentowano w tabeli 5.5.8.

Tabela 5.5.8

*Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna)*

Model statystyczny	$F(1,26)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	2,17	0,077		
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna			-0,278	0,153

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

W kolejnym etapie sprawdzano możliwości przewidywania efektywności na podstawie zmian na przestrzeni sezonu w postrzeganym przez drużynę poziomie integracji grupowej zadaniowej oraz indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej. Ponownie, oba predyktory wprowadzano osobno, budując dwa niezależne modele.

Zaproponowany model liniowy, w którym predyktorem była to różnica pomiędzy integracją grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a integracją grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu, okazał się nieistotny statystycznie ( $F(1,16) = 2,40$ ;  $p > 0,1$ ; tabela 5.5.9). Z kolei model, w którym predyktorem była różnica pomiędzy indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu był istotny na poziomie tendencji statystycznej ( $F(1,16) = 3,78$ ;  $p < 0,1$ ; tabela 5.5.10) i wyjaśniał 19,1% wariancji zmiennej efektywności. Zależność pomiędzy zmianami w poziomie indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej a efektywnością okazała się silna i dodatnia ( $\beta = 0,44$ ). Znaczący to, że im większy wzrost w poziomie indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej po zakończeniu sezonu w porównaniu z poziomem indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej na początku sezonu, tym lepsze wyniki sportowe osiągnęły przez drużyny w trakcie sezonu.

Tabela 5.5.9

Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor:  $GIT_2 - GIT_1$ )

Model statystyczny	$F(1,16)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	2,40	0,13		
$GIT_2 - GIT_1$			-0,361	0,141

Adnotacja.  $GIT_2 - GIT_1$  to różnica pomiędzy integracją grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a integracją grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.5.10

Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor:  $ATGT_2 - ATGT_1$ )

Model statystyczny	$F(1,16)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	3,78†	0,191		
$ATGT_2 - ATGT_1$			0,437	0,070†

Adnotacja.  $ATGT_2 - ATGT_1$  to różnica pomiędzy indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną po zakończeniu sezonu a indywidualną atrakcyjnością grupową zadaniową mierzoną przed rozpoczęciem sezonu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



#### 5.5.4.3 Poczucie drużynowej skuteczności jako predyktor efektywności

Z efektywnością zadaniową istotnie związany okazał się jeden podwymiar poczucia drużynowej skuteczności - sprawność, a także na poziomie tendencji statystycznej ogólny wskaźnik poczucia drużynowej skuteczności, dlatego te zmienne zostały włączone do modeli liniowych jako testowane predyktory efektywności drużynowej zadaniowej.

W tabeli 5.5.11 uwzględniono wyniki analizy regresji prostej, w której jako predyktor efektywności testowano ogólny poziom poczucia drużynowej skuteczności. Zaproponowany model okazał się nieistotny statystycznie ( $F(1,26) = 2,06$ ;  $p > 0,1$ ).

Tabela 5.5.11

*Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: ogólne poczucie drużynowej skuteczności)*

Model statystyczny	$F(1,26)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	2,06	0,073		
Poczucie drużynowej skuteczności			0,271	0,163

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

W tabeli 5.5.12 uwzględniono wyniki analizy regresji prostej, w której jako predyktor efektywności testowano poczucie drużynowej skuteczności w wymiarze sprawność. Zaproponowany model okazał się istotny statystycznie ( $F(1,26) = 4,64$ ;  $p < 0,05$ ) i wyjaśniał 15,1% wariancji zmiennej efektywności drużynowa. Zależność pomiędzy poczucie drużynowej skuteczności w wymiarze sprawności a efektywnością okazała się silna i dodatnia ( $\beta = 0,39$ ). Znaczący to, że im większe przekonanie drużyn co do własnej skuteczności i możliwości wygrywania (określane przed rozpoczęciem sezonu), tym lepsze wyniki sportowe osiągnięte przez drużyny w trakcie sezonu.

Tabela 5.5.12

*Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: poczucie drużynowej skuteczności w wymiarze sprawność)*

Model statystyczny	$F(1,26)$	$R^2$	$\beta$	$p$
	4,64*	0,151		
Sprawność			0,389	0,041*

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

## 5.6 Płeć jako moderator zależności procesy grupowe a efektywność grupowa zadaniowa

W celu zweryfikowania czy płeć biologiczna istotnie różnicuje zależności pomiędzy analizowanymi procesami grupowymi a efektywnością badanych drużyn, przeprowadzono serię hierarchicznych analiz regresyjnych, w których uwzględniono efekty interakcyjne analizowanych procesów z płcią biologiczną. Ponownie, ze względu na ograniczenia wynikające z założeń analiz regresyjnych, powyższe analizy wykonano osobno dla każdej wyodrębnionej zmiennej.

### 5.6.1 Płeć biologiczna jako moderator zależności spójność grupowa - efektywność zadaniowa grupowa

#### Spójność grupowa mierzona przed rozpoczęciem sezonu zasadniczego

Przeprowadzono serię hierarchicznych analiz regresji dla zmiennej efektywność grupowa zadaniowa, w których w pierwszym kroku wprowadzano płeć biologiczną, w drugim jeden z wymiarów spójności grupowej (ATGT, ATGS, GIT lub GIS), a w trzecim kroku interakcje zmiennych. Model regresyjny dla efektywności grupowej zadaniowej był istotny statystycznie w trzecim kroku jedynie po wprowadzeniu interakcji płci biologicznej i wymiaru GIS (tabela 5.6.1), dlatego tylko wyniki uzyskane dla tego modelu zostaną przedstawione poniżej. Pozostałe wyniki z przeprowadzonych analiz z podskalami ATGT, ATGS i GIT są uwzględnione w Aneksie 2.

Tabela 5.6.1

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, integracja grupowa społeczna mierzone przed sezonem, oraz interakcja płci i integracji grupowej społecznej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,14^*$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,38†		-0,37*
Integracja grupowa społeczna				-0,05		-0,09
Integracja grupowa społeczna x płeć						-0,38*
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 2,17;$ $p < 0,2;$ adj. $R^2 = 0,080$		$F(3, 24) = 3,28;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,202$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta

Przeprowadzona analiza wskazuje, że płeć, GIS i interakcja płci z GIS wyjaśnia 20,2% wariancji zmiennej zależnej efektywność, a cały model jest istotny statystycznie ( $F(3, 24) = 3,28; p < 0,05$ ). Zarówno płeć, jak i interakcja płci biologicznej z GIS okazały się istotnymi predyktorami efektywności badanych drużyn. Z tego powodu zdecydowano się na wykonanie analiz korelacyjnych, z których wynika, że w drużynach męskich wraz ze wzrostem integracji grupowej społecznej (mierzona na początku sezonu) istotnie wzrasta efektywność grupowa. W drużynach kobiecych korelacja okazała się istotna na poziomie tendencji statystycznej. Związek pomiędzy efektywnością grupową a poziomem integracji grupowej zadaniowej jest ujemny i umiarkowanie silny (tabela 5.6.2).

W celu weryfikacji czy związek między GIS a efektywnością jest tak samo silny zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet, wykonano test istotności różnic dla współczynników korelacji (King, Minium, 2009). Uzyskane wyniki ( $z = 2,17; p < 0,05$ ) pozwalają stwierdzić, że siła związku pomiędzy integracją grupową społeczną a efektywnością drużyn istotnie różni się w zależności od płci badanych.

Tabela 5.6.2

*Integracja grupowa społeczna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej*

	Drużyny męskie n = 15			Drużyny kobiece n = 13		
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Integracja grupowa społeczna	<b>0,436</b>	<b>0,05</b>	<b>0,97</b>	<b>-0,432</b>	<b>0,070</b>	<b>-0,96</b>

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

#### Spójność grupowa mierzona po zakończeniu sezonu zasadniczego

W tabeli 5.6.3 umieszczono wyniki hierarchicznej analizy regresji, w której w I kroku wprowadzono jako predyktor płeć. W II kroku dodano jako predyktor ATGS określone po zakończeniu sezonu zasadniczego, a w III kroku interakcje analizowanych zmiennych. Zaproponowany model z uwzględnieniem wszystkich zmiennych okazał się istotny na poziomie tendencji statystycznej ( $F(3, 14) = 3,17; p < 0,1$ ) i wyjaśniał 27,7% wariancji zmiennej zależnej. Efekt interakcyjny był istotny na poziomie tendencji statystycznej, dlatego przeprowadzono dodatkowe analizy korelacyjne z uwzględnieniem podziału na drużyny kobiece i męskie. Z uzyskanych analiz wynika, że w drużynach męskich indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa mierzona po zakończeniu sezonu istotnie, silnie i dodatnio

wiąże się z efektywnością drużyn. W drużynach kobiecych ta zależność okazała się ujemna, jednak nieistotna statystycznie (tabela 5.6.4).

Tabela 5.6.3

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna mierzone po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,00$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,19^\dagger$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,47 <sup>†</sup>		-0,52*
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna				-0,01		0,13
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna x płeć						-0,48 <sup>†</sup>
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50$ ; $p < 0,05$ ; adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,11$ ; $p > 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,116$		$F(3, 14) = 3,17$ ; $p < 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,277$	

<sup>†</sup>  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$   
płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta

Tabela 5.6.4

*Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej*

	Drużyny męskie n = 9			Drużyny kobiece n = 9		
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna	0,667	0,025	1,79	-0,383	0,154	-0,83

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

Ponownie wykonano test istotności różnic dla współczynników korelacji. Uzyskane wyniki ( $z = 2,09$ ;  $p < 0,05$ ) pozwalają stwierdzić, że siła związku pomiędzy indywidualną atrakcyjnością grupową społeczną a efektywnością drużyn istotnie różni się w zależności od płci badanych.

Modele w których uwzględniono efekty interakcyjne pozostałych czynników spójności grupowej z płcią biologiczną, okazały się nieistotne statystycznie, a szczegółowe uzyskane wyniki zostały uwzględnione w aneksie 2.

### 5.6.2 Płeć biologiczna jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - efektywność zadaniowa grupowa

Ponownie, w celu sprawdzenia czy płeć biologiczna jest istotnym moderatorem zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn, przeprowadzono serię hierarchicznych analiz regresji. Żaden z analizowanych modeli (osobno dla każdego podwymiaru poczucia drużynowej skuteczności) nie okazał się istotny statystycznie. Płeć biologiczna nie różnicuje w sposób istotny statystycznie siły zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn sportowych. W tabeli 5.6.5 przedstawiono szczegółowe wyniki z przeprowadzonej analizy dla predyktora ogólne poczucie drużynowej skuteczności wraz z interakcją z płcią. Pozostałe wyniki z przeprowadzonych analiz zostały uwzględnione w aneksie 2.

Tabela 5.6.5

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wynik ogólny, oraz interakcja płci i poczucia drużynowej skuteczności)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,08$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,39*		-0,39*
poczucie drużynowej skuteczności				0,28		0,29
poczucie drużynowej skuteczności x płeć						0,07
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 3,55;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,159$		$F(3, 24) = 2,35;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,130$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta

### 5.6.3 Płeć biologiczna jako moderator zależności przywództwo - efektywność zadaniowa grupowa

#### Przywództwo - zachowanie aktualne trenera

Ponownie, w celu sprawdzenia czy płeć biologiczna jest istotnym moderatorem zależności pomiędzy przywództwem - zachowaniem aktualnie spostrzeganym przez sportowców a efektywnością drużyn, przeprowadzono serię hierarchicznych analiz regresji. Wyniki nieistotne statystycznie uwzględniono w Aneksie 2. Poniżej, w tabeli 5.6.6 przedstawiono wyniki hierarchicznej analizy regresji dla predyktora pozytywna informacja zwrotna i jego interakcji z płcią. Dodanie do modelu efektu interakcyjnego zmieniło w sposób istotny predykcijną moc modelu, a sam efekt interakcyjny także okazał się istotny ( $\beta = 0,52$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabela 5.6.6

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - informacja zwrotna - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i informacji zwrotnej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,19^\dagger$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,03$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,26^*$	$\beta$
płeć		-0,43 <sup>†</sup>		-0,44 <sup>†</sup>		-0,41 <sup>†</sup>
informacja zwrotna				0,18		0,08
informacja zwrotna x płeć						<b>0,52*</b>
Model statystyczny	$F(1, 15) = 3,44$ ; $p < 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,132$		$F(2, 14) = 1,95$ ; $p > 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,106$		$F(3, 13) = 3,98$ ; $p < 0,05$ ; adj. $R^2 = 0,359$	

<sup>†</sup>  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$   
płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta

Dalsze analizy korelacyjne z uwzględnieniem podziału na płeć badanych wykazały, że w drużynach kobiecych im częstsze zachowanie trenera wiążące się z udzielaniem informacji zwrotnych, tym wyższa efektywność drużyn. Z kolei, w drużynach męskich uzyskano zależność odwrotną, jednak jedynie istotną na poziomie tendencji statystycznej ( $r = -0,48$ ;  $p < 0,1$ ; tabela 5.6.7).

Tabela 5.6.7

*Informacja zwrotna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej*

	Drużyny męskie n = 9			Drużyny kobiece n = 9		
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
informacja zwrotna	-0,483	0,094	-1,10	0,683	0,042	1,87

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

Ponownie wykonano test istotności różnic dla współczynników korelacji. Uzyskane wyniki ( $z = 2,04$ ;  $p < 0,05$ ) pozwalają stwierdzić, że siła związku pomiędzy dostarczaną przez trenera ilością informacji zwrotnej a efektywnością drużyn istotnie różni się w zależności od płci badanych.

#### Przywództwo - rozbieżność pomiędzy preferencjami i prezentowanym zachowaniem trenera a efektywnością grupową

Wykonano serię hierarchicznych analiz regresji, w których predyktorami były rozbieżności pomiędzy preferowanym zachowaniem trenera a prezentowanym zachowaniem trenera w pięciu wymiarach oraz efekty interakcyjne tych predyktorów z płcią biologiczną. Istotny statystycznie okazał się model, który w trzecim kroku zawierał efekt interakcyjny płci z rozbieżnością w wymiarze informacji zwrotnej (tabela 5.6.8). Sam efekt interakcyjny także okazał się istotny statystycznie ( $\beta = -0,50$ ;  $p < 0,05$ ). Na poziomie tendencji statystycznej istotny był model, w którym testowano jako predyktor rozbieżność w wymiarze zachowanie autokratyczne i jego interakcja z płcią biologiczną (tabela 5.6.9). Efekt interakcyjny okazał się silny, ale istotny na poziomie tendencji statystycznej ( $\beta = 0,63$ ;  $p < 0,1$ ).

Tabela 5.6.8

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - informacja zwrotna - rozbieżność, oraz interakcja płci i informacji zwrotnej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,25^*$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,46†		-0,47*
rozbieżność informacja zwrotna				-0,10		-0,04
rozbieżność informacja zwrotna x płeć						-0,50*
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,24;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,128$		$F(3, 14) = 4,24;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,364$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta

Tabela 5.6.9

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie autokratyczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i zachowania autokratyczne)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,02$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,14^\dagger$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,44†		-0,56*
rozbieżność zachowanie autokratyczne				0,13		-0,40
rozbieżność zachowanie autokratyczne x płeć						0,63†
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,30;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,133$		$F(3, 14) = 2,83;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,244$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

płeć kodowano: -1 - mężczyzna, 1 - kobieta



Dalsze analizy korelacyjne wykazały, że w drużynach kobiecych, im mniejsza rozbieżność pomiędzy preferencją zawodników co do częstotliwości otrzymywania informacji zwrotnych od trenera a rzeczywiście prezentowanym zachowaniem trenera w tym wymiarze, tym wyższa efektywność drużynowa ( $r = -0,59$ ;  $p < 0,05$ ). Z kolei, w drużynach męskich istotna na poziomie tendencji statystycznej okazała się zależność pomiędzy rozbieżnością w wymiarze zachowanie autokratyczne a efektywność drużyn, z tym, że zależność ta okazała się ujemna. W drużynach męskich, także na poziomie tendencji statystycznej okazała się istotna relacja pomiędzy rozbieżnością w wymiarze informacja zwrotna a efektywność drużyn, jednak związek ten miał kierunek dodatni (tabela 5.6.10).

Tabela 5.6.10

*Informacja zwrotna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej*

	Drużyny męskie n = 9			Drużyny kobiece n = 9		
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
rozbieżność informacja zwrotna	<b>0,545</b>	<b>0,065</b>	<b>1,30</b>	<b>-0,591</b>	<b>0,047</b>	<b>-1,47</b>
rozbieżność zachowanie autokratyczne	<b>-0,573</b>	<b>0,053</b>	<b>-1,40</b>	0,343	0,183	0,73

*Adnotacja.* Wartości *p* dla testu dwustronnego

Ponownie wykonano test istotności różnic dla współczynników korelacji. Uzyskane wyniki ( $z = 2,24$ ;  $p < 0,05$ ) pozwalają stwierdzić, że siła związku pomiędzy rozbieżnością informacji zwrotnej a efektywnością drużyn istotnie różni się w zależności od płci badanych. Z kolei, dla rozbieżności w zachowaniu autokratycznym uzyskane różnice w sile związku były na poziomie tendencji statystycznej ( $z = 1,75$ ;  $p < 0,1$ ).

## 5.7 Procesy grupowe a satysfakcja indywidualna

Ze względu na zastosowany schemat doboru próby badawczej - dobór drużynowy, zebrane dane charakteryzuje struktura hierarchiczna (Węziak, 2007). Już wcześniejsze badania wykazały, że podczas badania poczucia satysfakcji zawodników sportów drużynowych, występuje efekt grupowości (*group-level effect*; Karreman, Dorsch, Riemer, 2009). Przed rozpoczęciem właściwych analiz statystycznych wykonano analizy współczynników korelacji wewnątrzklasowej (ICC od ang. *intra-class correlation*; Hox,

2002), które określają poziom zgrupowania danych. Wskaźniki te wahały się dla wszystkich analizowanych zmiennych od 0,10 do 0,52 co wskazuje na dużą współzależność obserwacji (Muthen, 1997; Radkiewicz, Zieliński, 2010). W sytuacji, w której dane mają strukturę zgrupowaną („klastering”), tj. przynależność jednostek badania do drużyn badanych ma znaczący wpływ na ocenę modelowanego związku między zmiennymi, konieczne jest uwzględnienie tego w analizie, bowiem klasyczna analiza regresji może doprowadzić badacza do całkowicie błędnych wniosków (Radkiewicz, Zieliński, 2010; Węziak, 2007). Kiedy zignoruje się grupowość danych wzrasta prawdopodobieństwo popełnienia błędu Typu I (Barcikowski, 1981; West, Biesanz, Pitts, 2000). Z tego względu, w celu określenia związków pomiędzy analizowanymi zmiennymi niezależnymi a satysfakcją badanych, zastosowano hierarchiczne modele liniowe (inaczej wielopoziomowe modelowanie regresyjne; np. Hox, 2002). Procedury te zostały poprzedzone standaryzacją wszystkich zmiennych ciągłych.

### 5.7.1 Poczucie drużynowej skuteczności a satysfakcja

W związku z silnym skorelowaniem ze sobą podskal poczucia drużynowej skuteczności, zdecydowano się uwzględnić w analizach regresji dwupoziomowej<sup>2</sup> jedynie wynik ogólny określający całościowe poczucie drużynowej skuteczności.

Analizy nad związkiem poczucia drużynowej skuteczności z satysfakcją rozpoczęto od przeanalizowania związku poczucia drużynowej skuteczności z całościowym poczuciem satysfakcji ze sportu badanych zawodników. Tabela 5.7.1 prezentuje uzyskane wyniki (dalsza część wyników zaprezentowana w tabeli zostanie wyjaśniona w podrozdziale 5.8.1 ).

Tabela 5.7.1

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_{00}$ )	0,00	0,03	0,18	0,16	0,03	0,03	0,03	0,03
poczucie drużynowej skuteczności ( $\gamma_1$ )		0,36***	0,36***	0,23*	0,36***	0,35***	0,35***	0,35***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,32	-0,29				

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

<sup>2</sup> nazwa regresja dwupoziomowa w powyższej pracy jest stosowana zamiennie na określenie hierarchicznych modeli liniowych

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
poczucie drużynowej skuteczności*				0,25†				
pleć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,01		0,01	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,04		0,04
poczucie drużynowej skuteczności*							0,01	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
poczucie drużynowej skuteczności*								-0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,48	0,48	0,47	0,48	0,48	0,48	0,48
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,50	0,51	0,50	0,51	0,51	0,51	0,51
ICC	0,48	0,51	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52
-2LogL	444,144	419,204	418,659	417,227	423,057	422,570	427,297	426,403
LR-test		24,94*** (Model 0)	0,55 (Model 1)	1,98 (Model 1)	3,85† (Model 1)	3,36 (Model 1)	8,09* (Model 1)	7,19* (Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Wprowadzenie do modelu zmiennej niezależnej poczucie drużynowej skuteczności, zostało poprzedzone przetestowaniem modelu zerowego wyłącznie z efektem losowym związanym z przynależnością badanych zawodników do drużyny. Wartość współczynnika korelacji wewnątrzklasowej (ICC) wyniosła 48%, co określić należy jako wartość znaczną i pozwalającą uznać, że przynależność badanych do określonej drużyny sportowej jest skojarzone w sposób bardzo znaczący z ich poczuciem satysfakcji ze sportu.

W następnym kroku w celu wyjaśnienia źródeł zmienności satysfakcji dodano do modelu jedną zmienną - poczucie drużynowej skuteczności. Wprowadzony predyktor (wartość estymatora efektu, oznaczana jako Val, wyniósł 0,36 i jest istotny na poziomie  $p < 0,001$ ) okazał się być istotnie statystyczny, co oznacza, że wraz ze wzrostem poczucia drużynowej skuteczności wzrasta poczucie satysfakcji zawodników z udziału w sporcie. Wprowadzenie predyktora zmiennej zależnej skutkuje redukcją wariancji wewnątrzgrupowej ( $0,48 < 0,57$ ). Uzyskane wyniki wskazują, że poczucie drużynowej skuteczności wyjaśnia 15,8% wariancji satysfakcji zawodników z uczestnictwa w sporcie wewnątrz drużyn.

Ponadto, poczucie drużynowej skuteczności tłumaczy 3,8% międzygrupowej zmienności satysfakcji. Badane drużyny różniły się średnim nasileniem satysfakcji ze sportu, a różnice te wiązały się systematycznie z poziomem drużynowej skuteczności. Należy jednak zaznaczyć, że poczucie drużynowej skuteczności w większym stopniu wyjaśnia zróżnicowanie między badanymi zawodnikami wewnątrz drużyn, niż drużyn między sobą.

W celu sprawdzenia czy poprawa dopasowania modelu do danych osiągnięta w modelu 1 jest istotna statystycznie, wykonano test ilorazu wiarygodności (LR-test). Wynik LR-testu porównującego Model 0 z Modelem 1 jest istotny statystycznie ( $p < 0,001$ ), co wskazuje na to, że Model 1 lepiej wyjaśnia zmienność *satysfakcji w sporcie* niż model pusty.

W dalszych krokach zdecydowano się na sprawdzenie związku poczucia drużynowej skuteczności z trzema wymiarami satysfakcji ze sportu: zaangażowania drużyny, statusu w drużynie oraz relacji z trenerem. Tabela 5.7.2, tabela 5.7.3 i tabela 5.7.4 prezentują uzyskane wyniki.

Analizy poprzedzono przetestowaniem modelu zerowego wyłącznie z efektem losowym związanym z przynależnością badanych zawodników do drużyny dla trzech analizowanych wymiarów satysfakcji ze sportu. Wartość współczynnika korelacji wewnątrzklasowej (ICC) wyniosła 39% dla wymiaru satysfakcji z zaangażowania drużyny, 10% dla wymiaru satysfakcji ze statusu społecznego i 26% dla wymiaru satysfakcji z relacji z trenerem. Uzyskane wyniki pozwalają uznać, że przynależność badanych do określonej drużyny sportowej w sposób istotny statystycznie wiąże się z ich poczuciem satysfakcji z różnych wymiarów, tyle że w najmniejszym stopniu z poczuciem satysfakcji ze statusu społecznego.

Tabela 5.7.2

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_{00}$ )	-0,05	-0,02	0,09	0,09	-0,03	-0,03	-0,02	-0,01
poczucie drużynowej skuteczności ( $\gamma_1$ )		0,40***	0,40***	0,36***	0,40***	0,42***	0,40***	0,43***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,25	-0,24				

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
poczucie drużynowej skuteczności*				0,08				
pleć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,00		0,00	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,09		-0,10†
poczucie drużynowej skuteczności*							-0,02	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
poczucie drużynowej skuteczności*								-0,12†
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,64	0,53	0,53	0,53	0,54	0,53	0,54	0,52
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,40	0,41	0,42	0,41	0,40	0,41	0,40
ICC	0,39	0,43	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43	0,43
-2LogL	468,373	438,862	438,710	440,533	437,463	435,377	441,548	435,436
LR-test		29,51***	0,15	1,67	1,40	3,49†	2,69	3,43
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.3

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_{00}$ )	0,03	0,05	0,05	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05
poczucie drużynowej skuteczności ( $\gamma_1$ )		0,25**	0,25**	0,16	0,25**	0,23**	0,25**	0,23**
pleć ( $\gamma_2$ )			-0,01	0,00				
poczucie drużynowej skuteczności*				0,16				
pleć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		0,04	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,11		0,11
poczucie drużynowej skuteczności*							-0,03	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
poczucie drużynowej skuteczności*								0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,88	0,88	0,87	0,88	0,87	0,89	0,87
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,10	0,11	0,12	0,09	0,10	0,08	0,11
ICC	0,10	0,10	0,11	0,12	0,09	0,10	0,08	0,11
-2LogL	502,609	496,074	497,389	498,165	499,203	497,150	502,715	500,458
LR-test		6,54**	1,32	2,09	3,13†	1,08	6,64*	4,38
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)
<i>Adnotacja.</i> LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie; $var(\epsilon_{ij})$ - wariancje wewnątrz drużyn; $var(\epsilon_{0j})$ - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu								
† $p < 0,1$ ; * $p < 0,5$ ; ** $p < 0,01$ ; *** $p < 0,001$								

Tabela 5.7.4

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_{00}$ )	0,02	0,04	0,03	0,00	0,04	0,04	0,04	0,03
poczucie drużynowej skuteczności ( $\gamma_1$ )		0,22**	0,22**	0,07	0,21**	0,20**	0,23**	0,20**
płeć ( $\gamma_2$ )			0,02	0,05				
poczucie drużynowej skuteczności*				0,28†				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,09		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,09		0,10
poczucie drużynowej skuteczności*							-0,08	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
poczucie drużynowej skuteczności*								0,09
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,68	0,68	0,67	0,68	0,68	0,68	0,67
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,23	0,25	0,25	0,24	0,25	0,23	0,25
ICC	0,26	0,25	0,27	0,27	0,26	0,27	0,25	0,27
-2LogL	470,480	465,209	466,044	464,518	467,095	466,964	469,126	468,813

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
LR-test		5,27*	0,84	0,69	1,89	1,76	3,92	3,60
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Uzyskane wyniki wskazują, że poczucie drużynowej skuteczności jest istotnym predyktorem wszystkich trzech analizowanych aspektów satysfakcji ze sportu, a najwyższe wartości estymatora efektu uzyskano przy zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny. Wartość estymatora efektu dla drużynowej skuteczności przy zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny jest wyższa niż w pozostałych dwóch modelach testujących związek poczucia drużynowej skuteczności z satysfakcją ze statusu w drużynie i relacji z trenerem, co może sugerować, że poczucie drużynowej skuteczności jest silniej związane z poczuciem satysfakcji właśnie z zaangażowania. Jednak błędy standardowe wokół oszacowań współczynników są na tyle duże (95% przedziały ufności wokół współczynników nie są rozłączne), że nie możemy stwierdzić różnicy w mocy predyktywnej tej zmiennej w terminach statystycznej istotności.

Dodatkowo, poczucie drużynowej skuteczności wyjaśnia 17,1% wariancji satysfakcji z zaangażowania drużyny, jednak jedynie 4,3% wariancji satysfakcji ze statusu w drużynie, oraz 4,2% wariancji satysfakcji z relacji z trenerem (wewnątrz drużyn). Wyniki LR-testu porównujące Model 0 z Modelem 1 we wszystkich analizowanych aspektach satysfakcji ze sportu okazały się istotne statystycznie ( $p < 0,001$ ), co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśnia zmienność analizowanych aspektów satysfakcji niż modele puste.

### 5.7.2 Spójność grupowa a satysfakcja

W związku z silnym skorelowaniem ze sobą podskal spójności grupowej analizę regresji dwupoziomowej poprzedzono przeprowadzeniem eksploracyjnej analizy czynnikowej mającej na celu sprawdzenie struktury wyższego rzędu.

Eksploracyjna analiza czynnikowa została poprzedzona przeprowadzeniem testu sferyczności Bartletta ( $\chi^2 = 352,87$ ;  $df = 6$ ;  $p < 0,000$  dla pomiaru spójności w I etapie, oraz  $\chi^2 = 272,79$ ;  $df = 6$ ;  $p < 0,001$  dla pomiaru spójności w II etapie) oraz testem miary adekwatności doboru zmiennych KMO (0,702 dla pomiaru spójności w I etapie, oraz 0,800 dla pomiaru spójności w II etapie). Analiza wykazała, że należy wyodrębnić dwa czynniki,

wyjaśniające 76,3% wariancji wyników (dla pomiaru spójności w I etapie) oraz 79% wariancji wyników (dla pomiaru spójności w II etapie). Ładunki czynnikowe dla poszczególnych wskaźników wahały się od 0,72 do 0,95. W oparciu o uzyskane wyniki przyjęto, że w obu pomiarach spójności (I i II etapie) można wyodrębnić dwa czynniki wyższego rzędu: wymiar spójności społecznej budowanej przez ATGS i GIS, oraz wymiar spójności zadaniowej budowanej przez ATGT i GIT. Nowo przyjęte wymiary wyższego rzędu to dla spójności społecznej średnia arytmetyczna z podskal ATGS i GIS, a dla spójności zadaniowej średnia arytmetyczna z podskal ATGT i GIT. Rzetelności przyjętych wymiarów spójności wyniosły  $\alpha = 0,77$  dla spójności społecznej w I etapie, oraz  $\alpha = 0,84$  w II etapie. Dla spójności zadaniowej  $\alpha = 0,76$  w I etapie, oraz  $\alpha = 0,78$  w II etapie. Dalsze analizy nad związkiem spójności grupowej a satysfakcją rozpatrywano z podziałem na dwa wyodrębnione wymiary spójności.

#### Spójność grupowa mierzona przed sezonem a satysfakcja

Poniżej przedstawiono analizę związku spójności grupowej społecznej i zadaniowej z całościowym poczuciem satysfakcji ze sportu badanych zawodników. Tabela 5.7.5 i tabela 5.7.6 prezentują uzyskane wyniki wraz z efektami interakcyjnymi dla płci biologicznej i psychologicznej, które zostaną omówione w dalszej części pracy.

Tabela 5.7.5

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,02	0,18	0,14	0,14	0,13	0,15	0,13
spójność zadaniowa ( $\gamma_1$ )		0,28***	0,29***	0,09	0,09	0,07	0,08	0,07
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,35	-0,32	-0,32	-0,29	-0,33	-0,29
spójność zadaniowa*				0,32**	0,32**	0,34**	0,34**	0,34**
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,00		0,00	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,08		0,08
spójność zadaniowa*							-0,04	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
spójność zadaniowa*								0,00
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie



Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,51	0,51	0,50	0,50	0,49	0,50	0,49
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,48	0,47	0,44	0,44	0,45	0,44	0,45
ICC	0,48	0,48	0,48	0,47	0,47	0,48	0,47	0,48
-2LogL	414,144	427,991	427,238	422,920	426,777	424,927	430,110	428,589
LR-test		13,85*** (Model 0)	0,75 (Model 1)	5,07† (Model 1)	1,21 (Model 1)	3,06 (Model 1)	2,12 (Model 1)	0,60 (Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.6

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,00	0,18	0,15	0,00	0,01	0,00	0,01
spójność społeczna ( $\gamma_1$ )		0,27***	0,27***	0,15	0,27***	0,26***	27***	26***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,36	-0,36				
spójność społeczna*				0,23				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,00		0,00	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,08		0,07
spójność społeczna*							0,02	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność społeczna*								0,07
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,53	0,53	0,52	0,53	0,53	0,54	0,52
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,45	0,45	0,44	0,45	0,46	0,45	0,47
ICC	0,48	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,45	0,47
-2LogL	444,144	433,595	432,774	432,234	437,383	435,548	440,914	438,163
LR-test		10,55*** (Model 0)	0,82 (Model 1)	1,36 (Model 1)	3,79† (Model 1)	1,95 (Model 1)	7,32* (Model 1)	4,57 (Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Analiza hierarchicznych modeli liniowych wykazała, że zarówno spójność grupowa zadaniowa, jak i społeczna jako wprowadzone predyktory okazały się być istotne statystycznie ( $Val = 0,28$ ;  $p < 0,001$  dla spójności zadaniowej, oraz  $Val = 0,27$ ;  $p < 0,001$  dla spójności społecznej), co oznacza, że wraz ze wzrostem spójności grupowej wzrasta poczucie satysfakcji zawodników z udziału w sporcie. W obu przypadkach, wprowadzenie predyktora zmiennej zależnej skutkuje redukcją wariancji wewnątrzgrupowej ( $0,51 < 0,57$  dla spójności zadaniowej oraz  $0,53 < 0,57$  dla spójności społecznej). Uzyskane wyniki wskazują, że spójność grupowa zadaniowa wyjaśnia 10,5% wariancji satysfakcji zawodników z uczestnictwa w sporcie wewnątrz drużyn, a spójność społeczna 7%. Ponadto, spójność grupowa zadaniowa tłumaczy 7,6%, a spójność społeczna 15,4% międzygrupowej zmienności satysfakcji.

W celu sprawdzenia czy poprawa dopasowania modelu do danych osiągnięta w modelach 1 jest istotna statystycznie, wykonano testy różnic logarytmicznych wskaźników wiarygodności (LR-test). Wynik LR-testu porównującego Model 0 z Modelem 1 zarówno przy spójności grupowej zadaniowej, jak i społecznej, jest istotny statystycznie ( $p < 0,001$ ), co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśniają zmienność *satysfakcji w sporcie* niż modele puste.

W dalszych krokach zdecydowano się na sprawdzenie związku spójności grupowej z trzema wymiarami satysfakcji ze sportu: zaangażowania drużyny, statusu w drużynie oraz relacji z trenerem. Tabela 5.7.7 prezentuje uzyskane wyniki dla satysfakcji z zaangażowania drużyny przy wprowadzeniu jako predyktor spójności zadaniowej a tabela 5.7.8 - spójności społecznej.

Tabela 5.7.7

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	-0,04	0,11	0,09	-0,04	-0,04	-0,03	-0,04
spójność zadaniowa ( $\gamma_1$ )		0,31***	31***	0,19†	0,31***	31***	31***	31***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,31	-0,29				
spójność zadaniowa*				0,20				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					-0,01		-0,01	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

męskość ( $\gamma_4$ )						-0,06		-0,06
spójność zadaniowa*							0,00	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność zadaniowa*								0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,59	0,59
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,36	0,36	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36
ICC	0,39	0,38	0,38	0,37	0,38	0,38	0,38	0,38
-2LogL	462,486	445,495	445,028	444,970	449,156	448,393	453,021	451,869
LR-test		16,99***	0,47	0,53	3,66	2,90	7,53*	6,37*
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu  
†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.8

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	-0,04	0,11	0,11	-0,04	-0,05	-0,05	-0,04
spójność społeczna ( $\gamma_1$ )		0,30***	0,31***	0,29*	0,30***	0,30***	0,29***	0,30***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,32	-0,32				
spójność społeczna*				0,04				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,00		0,00	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,04		-0,06
spójność społeczna*							0,04	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność społeczna*								0,12
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,61	0,61	0,61	0,61	0,61	0,62	0,60
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,31	0,30	0,30	0,31	0,31	0,31	0,32
ICC	0,39	0,34	0,33	0,33	0,34	0,34	0,33	0,35
-2LogL	462,486	450,729	450,128	452,009	454,371	454,068	457,443	454,636
LR-test		11,76***	0,60	1,28	3,64	3,34	6,71*	3,91
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu  
†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.9 prezentuje uzyskane wyniki dla satysfakcji ze statusu drużyny przy wprowadzeniu jako predyktor spójności zadaniowej, a tabela 5.7.10 - spójności społecznej.

Tabela 5.7.9

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,04	0,05	0,02	0,04	0,04	0,05	0,05
spójność zadaniowa ( $\gamma_1$ )		0,19*	0,19*	0,03	0,18*	0,18*	0,19*	0,19*
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,04	-0,02				
spójność zadaniowa*				0,25				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,03		0,04	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,13†		0,14†
spójność zadaniowa*							-0,09	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
spójność zadaniowa*								-0,05
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,91	0,91	0,90	0,92	0,90	0,91	0,90
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,08	0,09	0,08	0,07	0,09	0,07	0,08
ICC	0,10	0,08	0,09	0,08	0,07	0,09	0,07	0,08
-2LogL	502,609	500,314	501,653	501,066	503,461	500,431	505,145	503,238
LR-test		2,30	0,96	1,54	0,85	2,18	2,54	0,63
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariacje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariacje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.10

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,03	0,09	0,07	0,03	0,04	0,04	0,03
spójność społeczna ( $\gamma_1$ )		0,38***	0,39***	0,25*	0,38***	0,38***	0,39***	0,38***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,13	-0,13				
spójność społeczna*				0,25				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,00		0,00	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,15†		0,16†
spójność społeczna*							-0,09	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność społeczna*								-0,07
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,83	0,83	0,81	0,83	0,81	0,83	0,82
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,08	0,09	0,10	0,08	0,07	0,08	0,07
ICC	0,10	0,09	0,10	0,11	0,09	0,08	0,09	0,08
-2LogL	502,609	484,670	485,626	485,090	488,089	483,556	489,913	485,905
LR-test		17,94***	0,96	0,42	3,42	1,11	5,24	1,24
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

W tabeli 5.7.11 zaprezentowano wyniki dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem przy wprowadzeniu jako predyktor spójności zadaniowej. Tabela 5.7.10 prezentuje wyniki hierarchicznych modeli liniowych przy testowaniu spójności społecznej jako predyktora satysfakcji z relacji z trenerem.

Tabela 5.7.11

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,03	0,05	0,01	0,02	-0,01	0,03	0,00
spójność zadaniowa ( $\gamma_1$ )		0,25***	0,25***	0,06	0,05	0,03	0,03	0,05
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,02	-0,001	-0,02	0,05	-0,03	0,03
spójność zadaniowa*				0,31*	0,31*	0,34*	0,35*	0,32*
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,07		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,12†		0,13†
spójność zadaniowa*							-0,12†	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność zadaniowa*								-0,07
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,68	0,68	0,66	0,66	0,65	0,65	0,65
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,21	0,22	0,21	0,21	0,23	0,21	0,22
ICC	0,26	0,24	0,24	0,24	0,24	0,26	0,24	0,25
-2LogL	470,480	461,893	462,816	460,306	462,776	460,702	462,932	463,156
LR-test	8,59*** (Model 0) (Model 1) (Model 1) (Model 1) (Model 1) (Model 1) (Model 1) (Model 1)							

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ijk})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu  
 $\dagger p < 0,1$ ;  $* p < 0,5$ ;  $** p < 0,01$ ;  $*** p < 0,001$

Tabela 5.7.12

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,02	0,03	0,00	0,01	-0,02	0,01	-0,02
spójność społeczna ( $\gamma_1$ )		0,19*	0,19*	0,02	0,01	0,01	0,00	0,00
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,02	-0,01	-0,04	0,04	-0,04	0,04
spójność społeczna* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,31*	0,31*	0,33*	0,33*	0,34*
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,08		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,13†		0,12†
spójność społeczna* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							-0,02	
spójność społeczna* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								0,03†
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,69	0,69	0,69	0,69	0,67	0,69	0,68
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,23	0,25	0,23	0,23	0,24	0,23	0,24
ICC	0,26	0,25	0,27	0,25	0,25	0,26	0,25	0,26
-2LogL	470,480	467,667	468,493	466,517	468,678	466,548	471,880	469,725
LR-test	2,81† (Model 0) (Model 0) (Model 0) (Model 0) (Model 0) (Model 0) (Model 0) (Model 0)							

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ijk})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu  
 $\dagger p < 0,1$ ;  $* p < 0,5$ ;  $** p < 0,01$ ;  $*** p < 0,001$

Uzyskane wyniki wskazują, że spójność grupowa, zarówno zadaniowa, jak i społeczna, jest istotnym predyktorem wszystkich trzech analizowanych aspektów satysfakcji ze sportu. Wartość estymatora efektu dla spójności zadaniowej jest najwyższa dla zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny, z kolei dla spójności społecznej jest najwyższa

dla zmiennej zależnej satysfakcja ze statusu społecznego. Analiza błędów standardowych wokół oszacowań współczynników wykazała, że w każdym analizowanym przypadku błędy są na tyle duże (95% przedziały ufności wokół współczynników nie są rozłączne), że nie możemy stwierdzić różnicy w mocy predyktywnej analizowanych zmiennych w terminach statystycznej istotności.

Dodatkowo, spójność grupowa zadaniowa wyjaśnia 11% wariancji satysfakcji z zaangażowania drużyny, zaś satysfakcja grupowa społeczna jedynie 6%. Ze statusu w drużynie, spójność zadaniowa wyjaśnia jedynie 1% wariancji, podczas gdy spójność społeczna 10%. Z kolei, wariancja satysfakcji z relacji z trenerem jest na podobnym poziomie wyjaśniania zarówno przez spójność zadaniową, jak i społeczną (4% i 3%). Wyniki LR-testu porównujące Model 0 z Modelem 1 w większości analizowanych aspektach satysfakcji ze sportu okazały się istotne statystycznie ( $p < 0,001$ ), co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśniają zmienność analizowanych aspektów satysfakcji niż modele puste. Jedynie model 1 zawierający spójność zadaniową i sprawdzający jej związek z satysfakcją ze statusu społecznego nie okazał się istotnie lepszy niż model pusty. Z kolei, w modelu analizującym spójność społeczną i jej związek z satysfakcją z relacji z trenerem, różnica pomiędzy modelem pustym była na poziomie tendencji statystycznej.

#### Spójność grupowa mierzona po zakończonym sezonie a satysfakcja

Poniżej przedstawiono analizę związku spójności grupowej społecznej i zadaniowej mierzonej po zakończeniu sezonu z całościowym poczuciem satysfakcji ze sportu badanych zawodników. Tabela 5.7.13 i tabela 5.7.14 prezentują uzyskane wyniki.

Tabela 5.7.13

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności zadaniowej (II pomiar) wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,01	0,15	0,15	0,15	0,14	0,15	0,14
spójność zadaniowa ( $\gamma_1$ )		0,53***	0,53***	0,39***	0,39***	0,38***	0,40***	0,39***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,28	-0,28	-0,28	-0,26	-0,28	-0,26
spójność zadaniowa* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,24*	0,24*	0,24*	0,22†	0,25*
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,02		0,02	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

męskość ( $\gamma_4$ )						0,05		0,05
spójność zadaniowa*							0,02	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność zadaniowa*								0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,40	0,40	0,39	0,40	0,39	0,40	0,40
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,27	0,26	0,25	0,24	0,25	0,24	0,25
ICC	0,48	0,40	0,39	0,39	0,38	0,39	0,38	0,38
-2LogL	444,144	380,483	380,158	378,629	382,561	381,783	386,404	385,824
LR-test		63,66***	0,33	1,85	2,08	1,30	5,92	5,34
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.14

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólnej poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności społecznej (II pomiar) wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,00	0,17	0,16	0,01	0,01	0,00	0,01
spójność społeczna ( $\gamma_1$ )		0,30***	0,31***	0,21†	0,30***	0,30***	0,30***	0,30***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,34	-0,33				
spójność społeczna*				0,16				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,03		0,02	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,10†		0,10†
spójność społeczna*							0,03	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
spójność społeczna*								-0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,52	0,52	0,52	0,52	0,51	0,52	0,51
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,40	0,39	0,39	0,40	0,40	0,39	0,40
ICC	0,48	0,43	0,43	0,43	0,43	0,44	0,43	0,44
-2LogL	444,144	428,344	427,664	428,471	431,907	429,364	435,394	432,973
LR-test		15,80***	0,68	0,13	3,56	1,02	7,05*	4,63
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



Ponownie, analiza hierarchicznych modeli liniowych wykazała, że zarówno spójność grupowa zadaniowa, jak i społeczna jako wprowadzone predyktory okazały się być istotnie statystyczne ( $Val = 0,53$ ;  $p < 0,001$  dla spójności zadaniowej, oraz  $Val = 0,30$ ;  $p < 0,001$  dla spójności społecznej), co oznacza, że wraz ze wzrostem spójności grupowej wzrasta poczucie satysfakcji zawodników z udziału w sporcie. W obu przypadkach, wprowadzenie predyktora zmiennej zależnej skutkuje redukcją wariancji wewnątrzgrupowej ( $0,40 < 0,57$  dla spójności zadaniowej oraz  $0,52 < 0,57$  dla spójności społecznej). Uzyskane wyniki wskazują, że spójność grupowa zadaniowa wyjaśnia 29,8% wariancji satysfakcji zawodników z uczestnictwa w sporcie wewnątrz drużyn, a spójność społeczna 8,7%. Ponadto, spójność grupowa zadaniowa tłumaczy 48%, a spójność społeczna 23% międzygrupowej zmienności satysfakcji.

W celu sprawdzenia czy poprawa dopasowania modelu do danych osiągnięta w modelach 1 jest istotna statystycznie, wykonano testy różnic logarytmicznych wskaźników wiarygodności (LR-test). Wynik LR-testu porównującego Model 0 z Modelem 1 zarówno przy spójności grupowej zadaniowej, jak i społecznej, jest istotny statystycznie ( $p < 0,001$ ), co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśniają zmienność *satysfakcji w sporcie* niż modele puste.

### **5.7.3 Przywództwo a satysfakcja**

W celu zweryfikowaniu związków przywództwa z satysfakcją wykonano serię hierarchicznych modeli liniowych. Przywództwo ograniczono jedynie do rozbieżności preferencji sportowców z aktualnym zachowaniem trenera. W związku ze skorelowaniem podskal przywództwa między sobą, hierarchiczne modele liniowe wykonano osobno dla każdej podskali, w celu zweryfikowania ich związku z poczuciem satysfakcji ze sportu badanych zawodników.

Tabela 5.7.15, tabela 5.7.16, tabela 5.7.17, tabela 5.7.18 i tabela 5.7.19 prezentują uzyskane wyniki, wraz z efektami interakcyjnymi dla płci biologicznej i psychologicznej (które zostaną omówione w dalszej części pracy), dla całościowego poczucia satysfakcji ze sportu

Tabela 5.7.15

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,24	0,35	0,25	0,25	0,24	0,25	0,23
trenowanie i instruowanie ( $\gamma_1$ )		-0,76***	-0,76***	-0,42†	-0,42†	-0,43*	-0,42†	-0,37†
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,22	-0,03	-0,04	-0,01	-0,04	0,04
trenowanie i instruowanie* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				-0,64*	-0,63*	-0,61*	-0,63*	-0,75*
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,02		0,02	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,08		0,14
trenowanie i instruowanie* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,01	
trenowanie i instruowanie* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								-0,22
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,51	0,49
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,37	0,38	0,32	0,31	0,33	0,32	0,33
ICC	0,48	0,39	0,43	0,39	0,38	0,40	0,39	0,40
-2LogL	444,144	421,230	421,235	417,341	421,042	419,172	423,376	418,273
LR-test		22,91*** (Model 0)	0,005 (Model 1)	3,89 (Model 1)	0,193 (Model 1)	2,06 (Model 1)	2,15 (Model 1)	2,96 (Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.16

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,11	0,23	0,19	0,24	0,12	0,25	0,12
informacja zwrotna ( $\gamma_1$ )		-0,36**	-0,36**	-0,20	-0,36**	-0,37**	-0,37**	-0,37**
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,25	-0,16				
informacja zwrotna* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				-0,30				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,09		0,09

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

informacja zwrotna*								-0,13
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
informacja zwrotna*								0,01
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,55	0,55	0,56	0,55	0,54	0,55	0,55
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,44	0,46	0,41	0,45	0,46	0,43	0,46
ICC	0,48	0,44	0,46	0,42	0,45	0,46	0,44	0,46
-2LogL	444,144	438,812	438,596	438,227	441,798	440,019	443,027	442,478
LR-test		5,33*	0,22	0,59	2,99†	1,21	4,22	3,67
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)
<i>Adnotacja.</i> LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie; $var(\epsilon_{ij})$ - wariancje wewnątrz drużyn; $var(\epsilon_{0j})$ - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu								
† $p < 0,1$ ; * $p < 0,5$ ; ** $p < 0,01$ ; *** $p < 0,001$								

Tabela 5.7.17

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,06	0,18	0,15	0,07	0,07	0,07	0,07
zachowanie demokratyczne ( $\gamma_1$ )		-0,24*	-0,24*	-0,10	-0,24*	-0,23*	-0,24*	-0,23*
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,25	-0,17				
zachowanie demokratyczne*				-0,27				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		0,04	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,09		0,10
zachowanie demokratyczne*							-0,01	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
zachowanie demokratyczne*								-0,06
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,55	0,55	0,56	0,56	0,55	0,56	0,55
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,47	0,48	0,45	0,47	0,48	0,47	0,48
ICC	0,48	0,46	0,47	0,45	0,46	0,47	0,46	0,47
-2LogL	444,144	440,294	440,916	440,526	444,546	442,801	447,545	445,401
LR-test		3,85*	0,62	0,232	4,25*	2,51	7,25*	5,11†
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.18

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	-0,03	0,09	0,12	-0,03	-0,02	-0,03	-0,02
zachowanie autokratyczne ( $\gamma_1$ )		0,11	0,11	0,01	0,11	0,12	0,13	0,12
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,24	-0,28				
zachowanie autokratyczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,21				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		0,02	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,09		0,08
zachowanie autokratyczne* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,10	
zachowanie autokratyczne* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								0,04
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,57	0,57	0,57	0,57	0,56	0,57	0,56
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,49	0,51	0,47	0,49	0,51	0,49	0,50
ICC	0,48	0,46	0,47	0,45	0,46	0,48	0,46	0,47
-2LogL	444,144	445,524	445,326	445,604	448,877	446,888	450,605	449,703
LR-test		1,38 (Model 0)	1,18 (Model 0)	1,46 (Model 0)	4,73 (Model 0)	2,74 (Model 0)	6,46 (Model 0)	5,56 (Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.19

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,00	0,05	0,19	0,23	0,05	0,05	0,04	0,05
wsparcie społeczne ( $\gamma_1$ )		-0,17	-0,17	-0,27	-0,17	-0,16	-0,15	-0,17
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,29	-0,36				
wsparcie społeczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,24				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		-0,02	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,09		0,11

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
wsparcie społeczne*							0,22	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
wsparcie społeczne*								-0,07
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,57	0,56	0,56	0,56	0,56	0,55	0,55	0,56
$var(\epsilon_{0j})$	0,52	0,52	0,53	0,53	0,52	0,54	0,51	0,54
ICC	0,48	0,48	0,49	0,49	0,48	0,50	0,48	0,49
-2LogL	444,144	444,249	443,797	443,766	447,670	445,895	445,864	448,258
LR-test		0,11 (Model 0)	0,35 (Model 0)	0,38 (Model 0)	3,53 (Model 0)	1,75 (Model 0)	1,72 (Model 0)	4,11 (Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Analiza hierarchicznych modeli liniowych wykazała, że rozbieżność oczekiwań z zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie, informacja zwrotna oraz zachowanie demokratyczne jako wprowadzone predyktory okazały się być istotne statystycznie (Val = -0,76;  $p < 0,001$  dla trenowanie i instruowanie, Val = -0,36;  $p < 0,01$  dla informacja zwrotna, oraz Val = -0,24;  $p < 0,05$ ), co oznacza, że wraz ze spadkiem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a doświadczanym zachowaniem ze strony trenera w powyższych wymiarach, wzrasta ogólne poczucie satysfakcji zawodników z udziału w sporcie. W każdym przypadku, wprowadzenie predyktora zmiennej zależnej skutkuje redukcją wariancji wewnątrzgrupowej. Uzyskane wyniki wskazują, że rozbieżność preferencji z spostrzeganym zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie wyjaśnia najwięcej, bowiem 12,3% wariancji satysfakcji zawodników z uczestnictwa w sporcie wewnątrz drużyn. Rozbieżność w wymiarze informacja zwrotna, a także rozbieżność w wymiarze zachowanie demokratyczne wyjaśniają jedynie po 3,5% wariancji zmiennej zależnej wewnątrz drużyn.

W celu sprawdzenia czy poprawa dopasowania modelu do danych osiągnięta w modelach 1 jest istotna statystycznie, wykonano testy różnic ilorazu wiarygodności (LR-test). Wynik LR-testu porównującego Model 0 z Modelem 1 w każdym z trzech wymiarów przywództwa, jest istotny statystycznie (min.  $p < 0,05$ ), co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśniają zmienność *satysfakcji w sporcie* niż modele puste.

W dalszych krokach zdecydowano się na sprawdzenie związku przywództwa z trzema wymiarami satysfakcji ze sportu: zaangażowania drużyny, statusu w drużynie oraz relacji z trenerem.

W tabelach od 5.7.20 do 5.7.24 zaprezentowano uzyskane wyniki pokazujące związki zachowań przywódczych z satysfakcją z zaangażowania drużyny.

Tabela 5.7.20

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	0,12	0,20	0,06	0,06	0,06	0,06	0,04
trenowanie i instruowanie ( $\gamma_1$ )		-0,53***	-0,53***	-0,02	-0,02	-0,01	-0,02	0,07
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,18	0,11	0,10	0,10	0,11	0,16
trenowanie i instruowanie*				-0,93**	-0,93**	-0,94**	-0,95**	-1,12***
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,02		-0,01	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,04		0,04
trenowanie i instruowanie*							0,11	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
trenowanie i instruowanie*								-0,27*
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,62	0,62	0,61	0,61	0,61	0,61	0,60
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,34	0,35	0,29	0,28	0,28	0,29	0,28
ICC	0,39	0,35	0,36	0,32	0,31	0,31	0,32	0,32
-2LogL	462,486	453,776	453,995	446,114	449,729	449,414	451,284	447,206
LR-test		8,71**	0,22	7,88**	3,62	3,30	1,56	1,09
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 3)	(Model 3)	(Model 3)	(Model 3)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.21

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	0,00	0,10	0,05	0,00	0,00	0,01	0,00
informacja zwrotna ( $\gamma_1$ )		-0,18	-0,18	0,01	-0,18	-0,18	-0,18	-0,18
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,20	-0,09				
informacja zwrotna*				-0,36				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,03		0,04	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,02		-0,02
informacja zwrotna*							-0,01	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
informacja zwrotna*								0,00
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,39	0,40	0,35	0,39	0,38	0,38	0,38
ICC	0,39	0,37	0,38	0,35	0,37	0,37	0,37	0,37
-2LogL	462,486	462,912	462,967	462,104	466,267	466,404	468,565	468,689
LR-test		0,246	0,48	0,38	3,78	3,92	6,08	6,20
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.22

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	-0,03	0,06	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00
zachowanie demokratyczne ( $\gamma_1$ )		-0,08	-0,07	0,19	0,19	0,19	0,23	0,23
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,20	-0,06	-0,07	-0,07	-0,05	-0,06
zachowanie demokratyczne*				-0,51*	-0,52*	-0,52*	-0,60**	-0,60**
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,04		-0,01	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,04		-0,01

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
zachowanie demokratyczne*							0,14	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
zachowanie demokratyczne*								-0,11
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,65	0,65	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,40	0,42	0,36	0,36	0,35	0,35	0,35
ICC	0,39	0,38	0,39	0,36	0,36	0,35	0,35	0,35
-2LogL	462,486	464,632	464,668	460,040	463,294	463,254	464,002	464,791
LR-test		2,15	2,18	2,45	0,81	0,77	1,52	2,31
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.23

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	-0,04	0,06	0,10	-0,04	-0,05	-0,04	-0,05
zachowanie autokratyczne ( $\gamma_1$ )		-0,04	-0,04	-0,15	-0,03	-0,04	-0,03	-0,04
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,21	-0,27				
zachowanie autokratyczne*				0,24				
płeć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,03		0,02	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,03		0,00
zachowanie autokratyczne*							0,06	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
zachowanie autokratyczne*								-0,06
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,42	0,44	0,40	0,42	0,42	0,42	0,43
ICC	0,39	0,39	0,40	0,38	0,39	0,39	0,39	0,39
-2LogL	462,486	465,273	465,242	465,180	468,673	468,720	471,299	471,258
LR-test		2,79	2,76	2,69	6,19	6,23	8,81	8,77
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



Tabela 5.7.24

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	-0,05	-0,06	0,04	0,05	-0,06	-0,06	-0,07	-0,06
wsparcie społeczne ( $\gamma_1$ )		0,03	0,02	0,00	0,03	0,03	0,05	0,02
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,20	-0,21				
wsparcie społeczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,04				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,03		-0,03	
męskość ( $\gamma_4$ )						-0,03		-0,01
wsparcie społeczne* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,29*	
wsparcie społeczne* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								-0,05
$var(\epsilon_{ij})$	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66	0,66	0,63	0,66
$var(\epsilon_{0j})$	0,41	0,41	0,43	0,43	0,41	0,41	0,40	0,41
ICC	0,39	0,39	0,40	0,39	0,38	0,38	0,39	0,38
-2LogL	462,486	464,964	464,987	466,053	468,353	468,427	464,305	470,874
LR-test		2,48	2,50	3,57	5,87	5,94	1,82	8,39
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Uzyskane wyniki wskazują, że rozbieżność preferencji sportowców z doświadczanym zachowaniem trenera jedynie w wymiarze trenowanie i instruowanie jest istotnym i silnym predyktorem satysfakcji z zaangażowania drużyny. Wartość tego estymatora efektu wyniosła -0,53,  $p < 0,001$ .

Jednak rozbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie wyjaśnia jedynie 4,6% wariancji satysfakcji z zaangażowania drużyny wewnątrz drużyn. Zdecydowanie lepiej tłumaczy, bo aż 17%, międzygrupową zmienność satysfakcji z zaangażowania drużyny.

Wynik LR-testu porównujący Model 0 z Modelem 1 okazał się istotny statystycznie ( $p < 0,01$ ), co wskazuje na to, że Model 1 lepiej wyjaśnia zmienność analizowanego aspektu satysfakcji niż model pusty.

Poniżej, w tabelach od 5.7.25 do 5.7.29 zaprezentowano uzyskane wyniki pokazujące związki zachowań przywódczych z satysfakcją ze statusu w drużynie.

Tabela 5.7.25

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,09	0,07	0,00	0,09	0,10	0,09	0,11
trenowanie i instruowanie ( $\gamma_1$ )		-0,18	-0,19	0,10	-0,18	-0,20	-0,18	-0,21
płeć ( $\gamma_2$ )			0,03	0,19				
trenowanie i instruowanie*				-0,52				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,05		0,07	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,15†		0,21*
trenowanie i instruowanie*							-0,06	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
trenowanie i instruowanie*								-0,20
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,92	0,92	0,92	0,93	0,90	0,93	0,89
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,10	0,11	0,10	0,09	0,11	0,09	0,11
ICC	0,10	0,10	0,11	0,10	0,09	0,11	0,09	0,11
-2LogL	502,609	503,129	504,376	502,419	505,979	502,523	507,620	502,747
LR-test		0,52	1,77	0,19	3,37	0,86	5,01	0,14
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.26

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,04	0,03	-0,01	0,04	0,05	0,05	0,06
informacja zwrotna ( $\gamma_1$ )		-0,03	-0,03	0,10	-0,04	-0,05	-0,04	-0,05
płeć ( $\gamma_2$ )			0,02	0,10				

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
informacja zwrotna*				-0,26				
pleć ( $\gamma_{1x2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,05		0,09	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,15†		0,20*
informacja zwrotna*							-0,14	
kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )								
informacja zwrotna*								-0,15
męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,93	0,93	0,94	0,93	0,90	0,94	0,91
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,10	0,12	0,09	0,09	0,11	0,08	0,11
ICC	0,10	0,10	0,11	0,09	0,09	0,11	0,08	0,11
-2LogL	502,609	504,519	505,771	505,692	507,351	504,004	508,472	504,882
LR-test		1,91	3,16	3,08	4,74	1,39	5,86	2,27
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.27

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,03	0,02	-0,05	-0,04	-0,07	-0,04	-0,08
zachowanie demokratyczne ( $\gamma_1$ )		0,00	0,01	0,27	0,28	0,26	0,27	0,34†
pleć ( $\gamma_2$ )			0,02	0,16	0,15	0,20	0,13	0,23
zachowanie demokratyczne* pleć ( $\gamma_{1x2}$ )				-0,49*	-0,51*	-0,46*	-0,47†	-0,60*
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,06		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,14†		0,21**
zachowanie demokratyczne* kobiecość ( $\gamma_{1x3}$ )							-0,06	
zachowanie demokratyczne* męskość ( $\gamma_{1x4}$ )								-0,24*

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,93	0,93	0,92	0,93	0,91	0,93	0,88
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,10	0,11	0,08	0,07	0,09	0,07	0,09
ICC	0,10	0,10	0,11	0,08	0,07	0,09	0,07	0,09
-2LogL	502,609	505,045	506,300	503,204	505,881	503,058	508,018	500,201
LR-test	2,44 (Model 0) 3,69 (Model 0) 0,59 (Model 0) 3,27 (Model 0) 0,45 (Model 0) 5,41 (Model 0) 2,41 (Model 0)							

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.28

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,00	-0,02	0,03	0,00	0,01	0,00	0,01
zachowanie autokratyczne ( $\gamma_1$ )		0,12	0,13	-0,04	0,13	0,13	0,15	0,14
płeć ( $\gamma_2$ )			0,04	-0,03				
zachowanie autokratyczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,34				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,06		0,01	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,15†		0,10
zachowanie autokratyczne* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,22*	
zachowanie autokratyczne* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								0,13
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,92	0,92	0,92	0,93	0,90	0,90	0,91
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,09	0,10	0,08	0,08	0,10	0,09	0,09
ICC	0,10	0,09	0,10	0,08	0,08	0,10	0,09	0,09
-2LogL	502,609	503,878	505,147	503,908	506,645	503,229	504,043	504,420
LR-test	1,27 (Model 0) 2,54 (Model 0) 1,30 (Model 0) 4,04 (Model 0) 0,62 (Model 0) 1,43 (Model 0) 1,81 (Model 0)							

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.29

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,03	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03	0,02	0,03
wsparcie społeczne ( $\gamma_1$ )		0,02	0,02	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03
płeć ( $\gamma_2$ )			0,03	0,03				
wsparcie społeczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				-0,02				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,05		0,03	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,15†		0,17*
wsparcie społeczne* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,09	
wsparcie społeczne* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								-0,07
$var(\epsilon_{ij})$	0,92	0,93	0,93	0,93	0,93	0,91	0,94	0,91
$var(\epsilon_{0j})$	0,10	0,10	0,11	0,11	0,09	0,11	0,08	0,12
ICC	0,10	0,10	0,11	0,11	0,09	0,11	0,08	0,12
-2LogL	502,609	504,855	506,098	506,925	507,702	504,382	509,427	506,448
LR-test		2,25	3,49	4,32	5,09	1,77	6,82	3,84
		(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)	(Model 0)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Uzyskane wyniki wskazują, że rozbieżność preferencji sportowców z doświadczanym zachowaniem trenera w żadnym analizowanym wymiarze nie wiąże się istotnie z poczuciem satysfakcji ze statusu społecznego w drużynie.

Poniżej, w tabelach od 5.7.30 do 5.7.34 zaprezentowano uzyskane wyniki pokazujące związki zachowań przywódczych z satysfakcją z relacji z trenerem.

Tabela 5.7.30

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,36***	0,30*	0,27*	0,36***	0,37***	0,36***	0,37***
trenowanie i instruowanie ( $\gamma_1$ )		-1,08***	-1,08***	-0,99***	-1,09***	-1,09***	-1,09***	-1,09***
płeć ( $\gamma_2$ )			0,12	0,17				
trenowanie i instruowanie*				-0,17				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,10		0,10	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,11†		0,13†
trenowanie i instruowanie*							0,00	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
trenowanie i instruowanie*								-0,07
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,59	0,59	0,59	0,59	0,57	0,59	0,58
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,06	0,06	0,05	0,05	0,07	0,05	0,07
ICC	0,26	0,09	0,09	0,08	0,08	0,11	0,08	0,11
-2LogL	470,480	423,830	425,085	425,478	424,849	424,100	427,094	426,174
LR-test		46,65***	1,26	1,65	1,02	0,27	3,26	2,34
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.31

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,25*	0,21	0,20	0,26*	0,26*	0,27**	0,26*
informacja zwrotna ( $\gamma_1$ )		-0,75***	-0,75***	-0,71***	-0,78***	-0,75***	-0,79***	-0,75***
płeć ( $\gamma_2$ )			0,08	0,10				
informacja zwrotna*				-0,07				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,12		0,14†	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,12†		0,11

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
informacja zwrotna*							-0,08	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
informacja zwrotna*								0,04
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,66	0,66	0,67	0,66	0,64	0,66	0,65
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,07	0,08	0,08	0,06	0,09	0,06	0,09
ICC	0,26	0,09	0,11	0,11	0,08	0,12	0,08	0,12
-2LogL	470,480	445,502	446,901	447,726	445,589	445,591	447,498	447,844
LR-test		24,98***	1,70	2,22	0,09	0,09	1,99	2,34
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.32

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,17	0,13	0,14	0,17	0,17	0,17	0,17
zachowanie demokratyczne ( $\gamma_1$ )		-0,53***	-0,52***	-0,58***	-0,52***	-0,52***	-0,53***	-0,52***
płeć ( $\gamma_2$ )			0,08	0,05				
zachowanie demokratyczne* płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )				0,11				
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,09		0,08	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,11†		0,12†
zachowanie demokratyczne* kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )							0,05	
zachowanie demokratyczne* męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								-0,03
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,64	0,64	0,64	0,64	0,63	0,64	0,64
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,15	0,16	0,16	0,15	0,16	0,15	0,16
ICC	0,26	0,19	0,20	0,20	0,19	0,20	0,19	0,20
-2LogL	470,480	448,701	449,764	450,815	450,153	449,489	452,777	452,501

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
LR-test	21,78***	1,06	2,11	1,45	0,79	4,08	3,80	
	(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 5.7.33

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	-0,05	-0,11	-0,10	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
zachowanie autokratyczne ( $\gamma_1$ )		0,35***	0,35***	0,30*	0,35***	0,35***	0,35***	0,35***
płeć ( $\gamma_2$ )			0,12	0,10				
zachowanie autokratyczne*				0,10				
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,10		0,10	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,13†		0,11
zachowanie autokratyczne*							0,00	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
zachowanie autokratyczne*								0,05
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,67	0,67	0,68	0,67	0,66	0,67	0,66
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,19	0,20	0,19	0,20	0,21	0,20	0,21
ICC	0,26	0,22	0,23	0,22	0,23	0,24	0,23	0,24
-2LogL	470,480	459,934	460,688	461,922	461,060	459,741	464,201	462,323
LR-test	10,55***	0,75	1,99	1,13	0,19	4,27	2,39	
	(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



Tabela 5.7.34

*Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną*

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4a	Model 4b	Model 5a	Model 5b
	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val	Val
stała ( $\gamma_0$ )	0,02	0,15	0,17	0,25	0,26	0,23	0,24	0,24
wsparcie społeczne ( $\gamma_1$ )		-0,45***	-0,45***	-0,65***	-0,64***	-0,64***	-0,58***	-0,67***
płeć ( $\gamma_2$ )			-0,03	-0,16	-0,20	-0,12	-0,16	-0,14
wsparcie społeczne*				0,49*	0,49*	0,50*	0,40†	0,58*
płeć ( $\gamma_{1 \times 2}$ )								
kobiecość ( $\gamma_3$ )					0,10		0,03	
męskość ( $\gamma_4$ )						0,12†		0,09
wsparcie społeczne*							0,30**	
kobiecość ( $\gamma_{1 \times 3}$ )								
wsparcie społeczne*								0,11
męskość ( $\gamma_{1 \times 4}$ )								
$var(\epsilon_{ij})$	0,71	0,65	0,65	0,64	0,64	0,63	0,62	0,63
$var(\epsilon_{0j})$	0,25	0,24	0,26	0,24	0,24	0,26	0,23	0,26
ICC	0,26	0,27	0,29	0,27	0,27	0,29	0,27	0,29
-2LogL	470,480	457,611	458,435	454,894	456,276	455,220	451,339	456,757
LR-test		12,87***	0,82	2,72	1,34	2,39	6,27*	0,85
		(Model 0)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)	(Model 1)

*Adnotacja.* LR-test - wartość testu ilorazu wiarygodności porównującego rozpatrywany model z wybranym modelem zaznaczonym w nawiasie;  $var(\epsilon_{ij})$  - wariancje wewnątrz drużyn;  $var(\epsilon_{0j})$  - wariancje między drużynami; Val - oszacowana wielkość efektu

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,5$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Uzyskane wyniki wskazują, że rozbieżność preferencji sportowców z doświadczanym zachowaniem trenera jest istotnym i silnym predyktorem satysfakcji z relacji z trenerem. Im mniejsza rozbieżność między preferencjami sportowców a prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarach trenowanie i instruowanie (Val = -1,08;  $p < 0,001$ ), pozytywne informacje zwrotne (Val = -0,75;  $p < 0,001$ ), zachowanie demokratyczne (Val = -0,53;  $p < 0,001$ ) oraz wsparcie społeczne (Val = -0,45;  $p < 0,001$ ), tym wyższe poczucie satysfakcji z relacji z trenerem. Odwrotną zależność zaobserwowano w przypadku wymiaru zachowanie autokartyczne (Val = 0,35;  $p < 0,001$ ).

Rozbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem trenera w analizowanych wymiarach wyjaśniają od 16,9% do 5,6% wariancji satysfakcji z relacji z trenerem wewnątrz

drużyn. Przywództwo zdecydowanie lepiej tłumaczy, bo aż od 76% do 4%, międzygrupową zmienność satysfakcji z relacji z trenerem.

Wyniki LR-testu porównujące Model 0 z Modelem 1 okazały się istotne statystycznie przy analizie każdego wymiaru przywództwa, co wskazuje na to, że Modele 1 lepiej wyjaśniają zmienność analizowanego aspektu satysfakcji niż modele puste.

## **5.8 Płeć jako moderator zależności pomiędzy procesami grupowymi a rezultatami na poziomie indywidualnym**

### **5.8.1 Płeć jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - satysfakcja indywidualna zawodników**

W celu sprawdzenia czy płeć biologiczna i płeć psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją indywidualną zawodników, ponownie wykonano analizy hierarchicznych modeli liniowych, gdzie do budowanych modeli obok poczucia drużynowej skuteczności dodawano jako kolejne zmienne niezależne płeć biologiczną, interakcję płci biologicznej z poczuciem drużynowej skuteczności, kobiecość, męskość oraz interakcje pomiędzy kobiecością i męskością a poczuciem drużynowej skuteczności. Uzyskane wyniki zostały uwzględnione w tabelach 5.7.1 - 5.7.4.

#### Płeć biologiczna jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - satysfakcja indywidualna zawodników

##### **1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu**

W tabeli 5.7.1 zaprezentowano uzyskane wyniki przeprowadzonych analiz regresji dwupoziomowej dla zmiennej zależnej ogólny poziom satysfakcji ze sportu. Model 2 to model, w którym włączono płeć jako analizowaną zmienną niezależną obok poczucia drużynowej skuteczności. Zmienna płeć uzyskała wartość estymatora efektu  $Val = -0,32$ , jednak nie była istotna statystycznie. Również LR-test porównujący Model 2 z Modelem 1 nie dał wyniku istotnego statystycznie. W kolejnym kroku, zbudowano model w którym uwzględniono poczucie drużynowej skuteczności, płeć, oraz interakcję płci z poczuciem drużynowej skuteczności. Wartość estymatora efektu dla poczucia drużynowej skuteczności zmalała ( $Val = 0,23$ ;  $p < 0,05$ ) w porównaniu do analizy modelu 1, uwzględniającego jedynie

poczucie drużynowej skuteczności jako zmienną niezależną. Na poziomie tendencji statystycznej istotny jest parametr interakcyjny. U kobiet zależność pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a ogólnym poziomem satysfakcji ze sportu jest wyższa niż u mężczyzn i wartość estymatora efektu wyniosła  $Val = 0,48$ , gdzie dla mężczyzn wyniosła  $Val = 0,23$ . Istotne jest, że poczucie drużynowej skuteczności jest istotnym pozytywnym predyktorem ogólnego poczucia satysfakcji ze sportu zarówno u kobiet, jak i mężczyzn. Dodatkowo, Model 3 ma najniższą wariancję składnika resztowego wewnątrz grup z wszystkich analizowanych modeli. Wyjaśnia 17,5% wariancji wewnątrz drużyn, a więc więcej niż w przypadku modelu zawierającego wyłącznie poczucie drużynowej skuteczności, bez uwzględnienia interakcji z płcią.

## 2. Dla zmiennych zależnych: satysfakcja z zaangażowania drużyny; satysfakcja ze statusu społecznego

Zarówno dla zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny, jak i zmiennej zależnej satysfakcja ze statusu drużyny, wprowadzenie do modelu płci nie spowodowało uzyskania istotnego statystycznie efektu (Tabela 5.7.2 i Tabela 5.7.3). Dodanie efektów interakcyjnych płci z poczuciem drużynowej skuteczności także nie poskutkowało uzyskaniem efektów istotnych statystycznie ( $p > 0,05$ ). Nie udało się więc wykazać, że płeć biologiczna jest istotnym moderatorem zależności poczucia drużynowej skuteczności z satysfakcją z zaangażowania drużyny i zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją ze statusu społecznego.

## 3. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z relacji z trenerem

W tabeli 5.7.4 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających związek poczucia drużynowej skuteczności z satysfakcją z relacji z trenerem. Model 2 uwzględnia, obok poczucia drużynowej skuteczności, także płeć biologiczną. Uzyskana wartość estymatora efektu dla płci okazała się nieistotna statystycznie. Do modelu 3 wprowadzono interakcje pomiędzy płcią a poczuciem drużynowej skuteczności. Tym razem wynik efektu interakcyjnego był na poziomie tendencji statystycznej, a parametr informujący o sile zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją z relacji z trenerem w drużynach męskich osiągnął wartość bliską zero i jest nieistotny statystycznie ( $Val = 0,07$ ;  $p > 0,1$ ). Uzyskane wyniki nie pozwalają jednoznacznie przyjąć, że płeć biologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej

skuteczności a satysfakcją z relacji z trenerem, ale pokazują tendencję wskazującą na to, że w drużynach kobiecych analizowana zależność jest silna ( $Val = 0,35; p < 0,1$ ), zaś w męskich nie ( $Val = 0,07; p > 0,1$ ). Dodatkowo, Model 3 ma najniższą wariancję składnika resztowego wewnątrz grup z wszystkich analizowanych modeli. Wyjaśnia 5,6% wariancji wewnątrz drużyn, a więc więcej niż w przypadku modelu zawierającego wyłącznie poczucie drużynowej skuteczności, bez uwzględnienia interakcji z płcią.

#### Płeć psychologiczna jako moderator zależności poczucie drużynowej skuteczności - satysfakcja indywidualna zawodników

##### 1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu

W celu sprawdzenia czy płeć psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją indywidualną zawodników, ponownie wykonano analizy hierarchicznych modeli liniowych z uwzględnieniem kobiecości (Model 4a) i męskości (Model 4b). Przy analizie zmiennej zależnej - ogólny poziom satysfakcji ze sportu, wartość estymatora efektu zarówno dla kobiecości, jak i męskości okazała się nieistotna statystycznie. W kolejnym kroku zbudowano modele (5a i 5b) uwzględniające oprócz poczucia drużynowej skuteczności, kobiecości i męskości, także efekty interakcyjne pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Dodanie interakcji także nie wpłynęło na uzyskanie istotnego statystycznie efektu.

##### 2. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z zaangażowania drużyny

Przy analizie zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny, wartości estymatorów efektów zarówno dla kobiecości, jak i męskości rozpatrywane w Modelu 4a i Modelu 4b (tabela 5.7.2) okazały się nieistotne statystycznie. Dopiero włączenie do modeli efektów interakcyjnych poczucia drużynowej skuteczności z kobiecością lub męskością, przyniosło efekty istotne statystycznie. Model 5b prezentuje wyniki zgodnie, z którymi wzrost psychicznej męskości jest skojarzony ze spadkiem satysfakcji z zaangażowania drużyny, jednak uzyskany efekt jest na poziomie tendencji statystycznej ( $Val = -0,10; p < 0,1$ ). Jeżeli jednak męskość skojarzona jest jednocześnie ze zmianami w poczuciu drużynowej skuteczności, uzyskujemy efekty istotne statystycznie ( $Val = -0,12; p < 0,05$ ). Z Modelu 5b można wnioskować, że jednoczesny wzrost poczucia drużynowej skuteczności, połączony ze wzrostem męskości daje efekt  $Val = 0,19$ , czyli łączny efekt wzrostu poczucia drużynowej

skuteczności oraz męskości zmniejsza dodatni efekt na zmienną zależną satysfakcja z zaangażowania drużyny. Innymi słowy spadek nasilenia męskości przy jednoczesnym wzroście poczucia drużynowej skuteczności daje przewidywalny łączny efekt rzędu 0,65, czyli wyższy od samodzielnego efektu dla poczucia drużynowej skuteczności ( $Val = 0,43$ ).

Dla zmiennej niezależnej kobiecość i efektów interakcyjnych kobiecości z poczuciem drużynowej skuteczności nie uzyskano efektów istotnych statystycznie ( $Val = -0,02$ ;  $p > 0,1$ ).

3. Dla zmiennych zależnych: satysfakcja z relacji z trenerem; satysfakcja ze statusu społecznego

Przy analizie zmiennych zależnych: satysfakcja ze statusu społecznego oraz satysfakcja z relacji z trenerem, wartości estymatorów efektów zarówno dla kobiecości, jak i męskości okazały się nieistotne statystycznie, dlatego w kolejnym kroku zbudowano modele (5a i 5b) uwzględniające oprócz poczucia drużynowej skuteczności, kobiecości i męskości, także efekty interakcyjne pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Dodanie interakcji także nie wpłynęło na uzyskanie istotnego statystycznie efektu, ani dla zmiennej zależnej satysfakcja ze statusu społecznego, ani dla zmiennej zależnej satysfakcja z relacji z trenerem.

### **5.8.2 Płeć jako moderator zależności spójność grupowa - satysfakcja indywidualna zawodników**

W celu sprawdzenia czy płeć biologiczna i płeć psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową a satysfakcją indywidualną zawodników, ponownie wykonano analizy hierarchicznych modeli liniowych, gdzie do budowanych modeli obok spójności grupowej dodawano jako kolejne zmienne niezależne płeć biologiczną, interakcję płci biologicznej ze spójnością grupową, kobiecość, męskość oraz interakcje pomiędzy kobiecością i męskością a spójnością grupową. Uzyskane wyniki zostały uwzględnione w tabelach 5.7.5 - 5.7.14.

#### Płeć biologiczna jako moderator zależności spójność grupowa - satysfakcja indywidualna zawodników

1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu

W tabelach 5.7.5 i 5.7.6 zaprezentowano uzyskane wyniki przeprowadzonych analiz regresji dwupoziomowej dla zmiennej zależnej ogólny poziom satysfakcji ze sportu. Model 2

uwzględnia wprowadzenie obok spójności grupowej zadaniowej i społecznej także płci biologicznej. Zmienna płeć biologiczna okazała się nieistotnym statystycznie predyktorem. Dopiero wprowadzenie efektów interakcyjnych doprowadziło do uzyskania efektów istotnych statystycznie, jednak jedynie w wypadku interakcji płci biologicznej ze spójnością zadaniową ( $Val = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ). W drużynach męskich związek pomiędzy spójnością zadaniową (mierzoną przed rozpoczęciem sezonu) a ogólnym poziomem satysfakcji ze sportu jest niemal bliski zeru i nieistotny statystycznie ( $Val = 0,09$ ;  $p > 0,1$ ), zaś w drużynach kobiecych związek ten jest silny i istotny statystycznie ( $Val = 0,41$ ;  $p < 0,01$ ). Dodatkowo, Model 3 przy wprowadzonych do modelu parametrach: spójność zadaniowa, płeć biologiczna oraz interakcja płci biologicznej ze spójnością zadaniową, ma najniższą wariancję składnika resztowego wewnątrz grup z wszystkich analizowanych modeli. Wyjaśnia 12,3% wariancji wewnątrz drużyn, a więc więcej niż w przypadku modelu zawierającego wyłącznie spójność grupową zadaniową, bez uwzględnienia interakcji z płcią. Ponadto, porównanie Modelu 3 z Modelem 1 za pomocą LR-testu wykazało, że Model 3 lepiej wyjaśnia zmienną ogólnie poczucie satysfakcji ze sportu (na poziomie tendencji statystycznej).

Podobnych efektów nie uzyskano w przypadku parametru spójność grupowa społeczna. Płeć biologiczna nie różnicuje siły zależności pomiędzy spójnością grupową społeczną a ogólnym poczuciem satysfakcji ze sportu. Zarówno w kobiecych, jak i męskich drużynach sportowych związek pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest istotny statystycznie i pozytywny (patrz tabela 5.7.6).

## 2. Dla zmiennych zależnych: satysfakcja z zaangażowania drużyny; satysfakcja ze statusu społecznego

Zarówno dla zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny, jak i zmiennej zależnej satysfakcja ze statusu drużyny, wprowadzenie do modelu płci nie spowodowało uzyskania istotnego statystycznie efektu (tabele 5.7.7 - 5.7.10). Dodanie efektów interakcyjnych płci ze spójnością grupową zadaniową i społeczną, także nie poskutkowało uzyskaniem efektów istotnych statystycznie ( $p > 0,1$ ). Nie wykazano, aby płeć biologiczna była istotnym moderatorem zależności spójności grupowej z satysfakcją z zaangażowania drużyny i zależności pomiędzy spójnością grupową a satysfakcją ze statusu społecznego.

### 3. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z relacji z trenerem

W tabelach 5.7.11 i 5.7.12 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających związek spójności grupowej zadaniowej i społecznej z satysfakcją z relacji z trenerem. Modele 2 uwzględniają obok spójności zadaniowej bądź społecznej także płć biologiczną. Uzyskane wartości estymatorów efektu dla płci okazały się nieistotne statystycznie. W modelach 3 wprowadzono interakcje pomiędzy płcią a spójnością grupową zadaniową oraz pomiędzy płcią a spójnością grupową społeczną. Tym razem wyniki efektów interakcyjnych okazały się istotne statystycznie. Parametr informujący o sile zależności pomiędzy spójnością zadaniową a satysfakcją z relacji z trenerem w drużynach męskich osiągnął wartość bliską zeru i jest nieistotny statystycznie ( $Val = 0,06$ ;  $p > 0,1$ ). Z kolei, parametr informujący o sile zależności pomiędzy spójnością społeczną a satysfakcją z relacji z trenerem w drużynach męskich osiągnął wartość 0,02 i także okazał się nieistotny statystycznie. W drużynach kobiecych związek pomiędzy spójnością zadaniową a satysfakcją z relacji z trenerem jest silny i istotny statystycznie ( $Val = 0,37$ ;  $p < 0,05$ ). Także zależność pomiędzy spójnością społeczną a satysfakcją z relacji z trenerem jest silna i istotna statystycznie, także w drużynach kobiecych ( $Val = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ). Uzyskane wyniki pozwalają więc wyciągnąć wniosek, że płć biologiczna istotnie różnicuje siłę zależności zarówno pomiędzy spójnością zadaniową a satysfakcją z relacji z trenerem, jak i spójnością społeczną a satysfakcją z relacji z trenerem. Dodatkowo, Modele 3 mają najniższą wariancję składnika resztowego wewnątrz grup z wszystkich analizowanych modeli. Wyjaśniają 7,1% (dla spójności zadaniowej i interakcji z płcią) oraz 2,8% wariancji wewnątrz drużyn, a więc więcej niż w przypadku modeli zawierających wyłącznie spójność grupową, bez uwzględnienia interakcji z płcią.

### Płć psychologiczna jako moderator zależności spójność grupowa - satysfakcja indywidualna zawodników

#### 1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu

W celu sprawdzenia czy płć psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową zadaniową i spójnością grupową społeczną a satysfakcją indywidualną zawodników, ponownie wykonano analizy hierarchicznych modeli liniowych z uwzględnieniem kobiecości (Model 4a) i męskości (Model 4b). Przy analizie zmiennej zależnej - ogólny poziom satysfakcji ze sportu, wartość estymatorów efektu zarówno dla

kobiecości, jak i męskości okazały się nieistotne statystycznie, dlatego w kolejnym kroku zbudowano modele (5a i 5b) uwzględniające oprócz spójności grupowej zadaniowej i społecznej, kobiecości i męskości, także efekty interakcyjne pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Dodanie interakcji także nie wpłynęło na uzyskanie istotnego statystycznie efektu.

## 2. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z zaangażowania drużyny

Przy analizie zmiennej zależnej: satysfakcja z zaangażowania drużyny wartości estymatorów efektów zarówno dla kobiecości, jak i męskości okazały się nieistotne statystycznie. W kolejnym kroku zbudowano modele (5a i 5b) uwzględniające oprócz spójności grupowej zadaniowej i społecznej, kobiecości i męskości, także efekty interakcyjne pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Dodanie interakcji także nie wpłynęło na uzyskanie istotnego statystycznie efektu.

## 3. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja ze statusu społecznego

Przy analizie zmiennej zależnej satysfakcja ze statusu społecznego wartość estymatora efektu dla kobiecości okazała się nieistotna statystycznie. Z kolei wartość estymatora efektu dla męskości była słaba ( $Val = 0,13$  i  $Val = 0,15$ ), ale istotność była na poziomie tendencji statystycznej. Uwzględnienie w kolejnych modelach (5a i 5b, tabela 5.7.9 i tabela 5.7.10) oprócz spójności grupowej zadaniowej i społecznej, kobiecości i męskości, efektów interakcyjnych pomiędzy analizowanymi zmiennymi, nie wpłynęło na uzyskanie istotnych statystycznie efektów.

## 4. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z relacji z trenerem

Przy analizie zmiennej zależnej satysfakcja z relacji z trenerem wartość estymatora efektu dla kobiecości okazała się nieistotna statystycznie. Z kolei wartość estymatora efektu dla męskości ponownie okazała się słaba ( $Val = 0,12$  i  $Val = 0,13$ ), ale istotność była na poziomie tendencji statystycznej. Uwzględnienie w kolejnych modelach (5a i 5b, tabela 5.7.11 i tabela 5.7.12) oprócz spójności grupowej zadaniowej i społecznej, kobiecości i męskości, efektów interakcyjnych pomiędzy analizowanymi zmiennymi, wpłynęło na uzyskanie efektów istotnych na poziomie tendencji statystycznej.

W modelu 5b (tabela 5.7.11), uwzględniającym spójność grupową zadaniową, uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej kobiecości jest skojarzony ze wzrostem



satysfakcji z relacji z trenerem, jednak uzyskany efekt nie jest istotny statystycznie ( $Val = 0,08$ ;  $p > 0,1$ ). Jeżeli jednak kobiecość skojarzona jest jednocześnie ze zmianami w spójności grupowej, uzyskujemy efekty istotne na poziomie tendencji statystycznej ( $Val = -0,12$ ;  $p < 0,1$ ). Dla zmiennej niezależnej męskość i efektów interakcyjnych męskości ze spójnością zadaniową nie uzyskano efektów istotnych statystycznie ( $Val = -0,07$ ;  $p > 0,1$ ).

Z kolei, w modelu 5b (tabela 5.7.12), uwzględniającym spójność grupową społeczną, uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej męskości jest skojarzony ze wzrostem satysfakcji z relacji z trenerem, jednak uzyskany efekt jest istotny na poziomie tendencji statystycznej ( $Val = 0,12$ ;  $p < 0,1$ ). Jeżeli jednak męskość skojarzona jest jednocześnie ze zmianami w spójności grupowej społecznej, uzyskujemy efekty bardzo słabe, istotne na poziomie tendencji statystycznej ( $Val = 0,03$ ;  $p < 0,1$ ). Łączny efekt wzrostu spójności społecznej oraz męskości zwiększa dodatni efekt na zmienną zależną satysfakcja z relacji z trenerem (zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów  $\gamma_1$ ,  $\gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$   $Val = 0,15$ ). Dla zmiennej niezależnej kobiecość i efektów interakcyjnych kobiecości ze spójnością społeczną nie uzyskano efektów istotnych statystycznie ( $Val = -0,02$ ;  $p > 0,1$ ).

### **5.8.3 Płeć jako moderator zależności przywództwo - satysfakcja indywidualna zawodników**

#### Płeć biologiczna jako moderator zależności przywództwo - satysfakcja indywidualna zawodników

##### 1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu

W tabelach 5.7.15 - 5.7.19 zaprezentowano uzyskane wyniki przeprowadzonych analiz regresji dwupoziomowej dla zmiennej zależnej ogólny poziom satysfakcji ze sportu. Modele 2 to modele, w którym włączono płeć jako analizowaną zmienną niezależną obok rozbieżności preferencji zawodników z postrzeganiem zachowaniem trenera na pięciu wymiarach. Zmienna płeć w każdym modelu nie była istotna statystycznie. W kolejnych krokach, budowano modele w których uwzględniono poszczególne wymiary przywództwa, płeć, oraz interakcję płci z analizowanym wymiarem przywództwa. Jedynie przy analizie podskali trenowanie i instruowanie w modelu 3 uzyskano istotny statystycznie parametr dla efektu interakcyjnego ( $Val = -0,64$ ). Z uzyskanych danych wynika, że u kobiet zależność pomiędzy rozbieżnością preferencji a zachowaniem postrzegającym w wymiarze trenowanie

i instruowanie a ogólnym poziomem satysfakcji ze sportu jest wyższa niż u mężczyzn (Val = -1,06;  $p < 0,05$  dla kobiet; Val = -0,42;  $p < 0,1$ ).

W pozostałych wymiarach przywództwa, efekty interakcyjne z płcią nie były istotne statystycznie.

## 2. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z zaangażowania drużyny

W tabelach 5.7.20 - 5.7.24 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających związki rozbieżności preferencji sportowców z postrzeganym zachowaniem trenera z satysfakcją z zaangażowania drużyny. Modele 3 uwzględniają obok analizowanych aspektów przywództwa także płć biologiczną oraz efekty interakcyjne. Efekt interakcyjny okazał się istotny jedynie w dwóch analizowanych aspektach przywództwa: rozbieżności w wymiarze trenowanie i instruowanie (tabela 5.7.20) i w wymiarze zachowanie demokratyczne (tabela 5.7.22). W obu przypadkach parametr informujący o sile zależności pomiędzy rozbieżnością przywództwa a satysfakcją z zaangażowania drużyny w drużynach męskich okazał się nieistotny statystycznie (Val = -0,02;  $p > 0,1$  dla trenowanie i instruowanie; Val = 0,19;  $p > 0,1$  dla zachowanie demokratyczne). Uzyskane wyniki wskazują, że płć biologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy rozbieżnością preferencji sportowców z aktualnym zachowaniem trenera w wymiarach trenowanie i instruowanie oraz zachowanie demokratyczne a satysfakcją z zaangażowania drużyny. W drużynach kobiecych analizowane zależności są istotne statystycznie i silne (Val = -0,95;  $p < 0,01$  dla trenowanie i instruowanie; Val = -0,32;  $p < 0,05$  dla zachowanie demokratyczne), a w drużynach męskich już nie (Val = -0,02;  $p > 0,1$  dla trenowanie i instruowanie; Val = 0,19;  $p > 0,1$  dla zachowanie demokratyczne).

Dodatkowo, Modele 3 mają najniższą wariancję składnika resztowego wewnątrz grup z wszystkich analizowanych modeli.

## 3. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja ze statusu społecznego

W tabelach 5.7.25 - 5.7.29 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych. W modelach 3 uwzględniono obok wymiarów przywództwa także płć i efekty interakcyjne płci i wymiarów przywództwa. Jedynie dla wymiaru zachowanie demokratyczne uzyskano efekt interakcyjny istotny statystycznie (Val = -0,49;  $p < 0,05$ ; tabela 5.7.27). Parametr informujący o sile zależności pomiędzy rozbieżnością przywództwa w wymiarze zachowanie demokratyczne a satysfakcją ze statusu społecznego w drużynach męskich okazał się

nieistotny statystycznie ( $Val = 0,27; p > 0,1$ ). Z kolei, w drużynach kobiecych te analizowane zależności są istotne statystycznie ( $Val = -0,22; p < 0,05$ ), co oznacza, że wraz ze spadkiem rozbieżności (zwiększaniem zgodności) pomiędzy preferencjami sportowców co do zachowania demokratycznego trenera a faktycznie prezentowanym przez niego zachowaniem wzrasta poczucie satysfakcji ze statusu w drużynie wśród kobiet. Dodatkowo, rozbieżność przywództwa w wymiarze zachowanie demokratyczne tłumaczy 20% międzygrupowej zmienności satysfakcji ze statusu społecznego w drużynach kobiecych.

#### 4. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z relacji z trenerem

W tabelach 5.7.30 - 5.7.34 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających związek rozbieżności preferencji sportowców z postrzeganym zachowaniem trenera z satysfakcją z relacji z trenerem. Wszystkie analizowane wymiary przywództwa są istotnymi predyktorami satysfakcji z relacji z trenerem. Ponownie, w modelach 3 uwzględniono efekty interakcji pomiędzy wymiarami przywództwa a płcią biologiczną. Efekt interakcyjny okazał się istotny statystycznie jedynie w jednym wymiarze - wsparcie społeczne ( $Val = 0,49; p < 0,05$ ). Co istotne, parametr informujący o sile zależności pomiędzy rozbieżnością przywództwa w wymiarze wsparcie społeczne a satysfakcją z relacji z trenerem w drużynach męskich okazał się istotny statystycznie ( $Val = -0,65; p < 0,001$ ). W drużynach kobiecych te analizowane zależności są także istotne statystycznie, jednak zdecydowanie niższe ( $Val = -0,16; p < 0,05$ ).

### Płeć psychologiczna jako moderator przywództwo - satysfakcja indywidualna zawodników

#### 1. Dla zmiennej zależnej: ogólny poziom satysfakcji ze sportu

W celu sprawdzenia czy płeć psychologiczna istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy rozbieżnością preferencji sportowców z postrzeganym zachowaniem trenera na pięciu wymiarach a satysfakcją indywidualną zawodników, ponownie wykonano analizy hierarchicznych modeli liniowych z uwzględnieniem kobiecości (Modele 4a) i męskości (Modele 4b). Przy analizie zmiennej zależnej - ogólny poziom satysfakcji ze sportu, wartości estymatorów efektu zarówno dla kobiecości, jak i męskości okazały się nieistotne statystycznie, dlatego w kolejnych krokach zbudowano modele (5a i 5b) uwzględniające oprócz podskal przywództwa, kobiecości i męskości, także efekty interakcyjne pomiędzy

analizowanymi zmiennymi. Dodanie interakcji także nie wpłynęło na uzyskanie istotnych statystycznie efektów.

## 2. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z zaangażowania drużyny

Przy analizie zmiennej zależnej satysfakcja z zaangażowania drużyny, płęć psychologiczna okazała się istotnym moderatorem zależności pomiędzy satysfakcją a dwoma analizowanymi wymiarami przywództwa: trenowania i instruowania oraz wsparcia społecznego.

Wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających: rozbieżność preferencji z zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie, płęć psychologiczną oraz efekty interakcyjne pomiędzy powyższymi parametrami, prezentuje tabela 5.7.20. Wartości estymatorów efektów dla kobiecości i męskości rozpatrywane samodzielnie, okazały się nieistotne statystycznie. Uwzględnienie w kolejnych modelach (5a i 5b) efektów interakcyjnych pomiędzy analizowanymi zmiennymi, wpłynęło na uzyskanie efektów istotnych statystycznie.

W modelu 5b uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej męskości skojarzony jednocześnie ze zmianami rozbieżności pomiędzy preferencjami sportowców a prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie daje efekt istotny statystycznie (istotny efekt interakcji:  $p < 0,05$ ; zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów zmiennych  $\gamma_1, \gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$  Val = -0,16). Wzrost męskości zwiększa negatywnych efekt rozbieżności przywództwa w trenowaniu i instruowaniu na satysfakcję z zaangażowania drużyny. Dla zmiennej niezależnej kobiecość i efektów interakcyjnych kobiecości z rozbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

Wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających rozbieżność preferencji z zachowaniem trenera w wymiarze wsparcie społeczne, płęć psychologiczną oraz efekty interakcyjne pomiędzy powyższymi parametrami prezentuje tabela 5.7.24. Uwzględnienie w kolejnych modelach 5a i 5b efektów interakcyjnych poskutkowało uzyskaniem efektów istotnych statystycznie, jednak jedynie przy uwzględnieniu kobiecości jako parametru. Dla zmiennej niezależnej męskość i efektów interakcyjnych męskości z rozbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

W modelu 5a (tabela 5.7.24) uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej kobiecości skojarzony jednocześnie ze zmianami rozbieżności pomiędzy preferencjami

sportowców a prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze wsparcie społeczne daje efekt istotny statystycznie (istotny efekt interakcji:  $p < 0,05$ ; zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów zmiennych  $\gamma_1, \gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$  Val = 0,31). Wzrost kobiecości i rozbieżności przywództwa w wsparciu społecznym zwiększa pozytywny efekt na satysfakcję z zaangażowania drużyny. Dla zmiennej niezależnej męskość i efektów interakcyjnych męskość z rozbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

### 3. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja ze statusu społecznego

Wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniające rozbieżność preferencji z zachowaniem trenera w analizowanych wymiarach, płć psychologiczną oraz efekty interakcyjne pomiędzy powyższymi parametrami prezentują tabele 5.7.25 - 5.7.29. W dwóch wymiarach: zachowanie demokratyczne oraz zachowanie autokratyczne płć psychologiczna okazała się istotnym moderatorem analizowanych zależności.

W modelu 5b, tabeli 5.7.27, uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej męskości skojarzony z jednoczesnymi zmianami w rozbieżności pomiędzy preferencjami sportowców a prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze zachowanie demokratyczne daje efekt istotny statystycznie (istotny efekt interakcji:  $p < 0,05$ ; zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów zmiennych  $\gamma_1, \gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$  Val = 0,31). Wzrost męskości i rozbieżności przywództwa w zachowaniu demokratycznym zmniejsza pozytywny efekt na satysfakcję ze statusu społecznego w drużynie. Dla zmiennej niezależnej kobiecość i efektów interakcyjnych kobiecości z rozbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

W modelu 5a, tabeli 5.7.28, uzyskano wyniki wskazujące, że wzrost psychicznej kobiecości skojarzony z jednoczesnymi zmianami w rozbieżności pomiędzy preferencjami sportowców a prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze zachowanie autokratyczne także daje efekt istotny statystycznie (istotny efekt interakcji:  $p < 0,05$ ; zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów zmiennych  $\gamma_1, \gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$  Val = 0,38). Jednoczesny wzrost kobiecości i rozbieżności przywództwa w zachowaniu autokratycznym zwiększa pozytywny efekt na satysfakcję ze statusu społecznego w drużynie. Dla zmiennej niezależnej męskość i efektów interakcyjnych męskość ze zbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

#### 4. Dla zmiennej zależnej: satysfakcja z relacji z trenerem

W tabelach 5.7.30 - 5.7.34 przedstawiono wyniki hierarchicznych analiz liniowych uwzględniających związek rozbieżności preferencji sportowców z postrzeganiem zachowaniem trenera z satysfakcją z relacji z trenerem. W modelach 5a i 5b uwzględniono efekty interakcyjne analizowanych wymiarów przywództwa z kobiecością i męskością. Jedynie w wymiarze wsparcie społeczne efekt interakcji z kobiecością okazał się istotny statystycznie (istotny efekt interakcji:  $p < 0,01$ ; zsumowany efekt oszacowanych wielkości efektów zmiennych  $\gamma_1, \gamma_4$  i  $\gamma_{1 \times 4}$  Val = -0,25). Wzrost kobiecości i rozbieżności przywództwa we wsparciu społecznym zmniejsza negatywny efekt na satysfakcją z relacji z trenerem. Dla zmiennej niezależnej męskość i efektów interakcyjnych męskości ze zbieżnością przywództwa w analizowanym wymiarze nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

### 5.9 Podsumowanie wyników w świetle postawionych hipotez

Analiza statystyczna uzyskanych wyników pozwoliła na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz na ustosunkowanie się do postawionych hipotez badawczych. W tabeli 5.9.1 przedstawiono zbiorcze zestawienie dotyczące weryfikowanych hipotez.

Tabela 5.9.1

*Weryfikacja hipotez - zestawienie zbiorcze*

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Weryfikacja
H1.A: W kobiecych drużynach jest wyższe nasilenie spójności grupowej społecznej niż w drużynach męskich.	test U Manna-Whitneya	+
H1.B: W męskich drużynach jest wyższe nasilenie spójności grupowej zadaniowej niż w drużynach kobiecych.	test U Manna-Whitneya	-
H1.C: Im wyższe nasilenie psychicznej kobiecości tym wyższa spójność grupowa społeczna.	analizy korelacyjne	+
H1.D: Im wyższe nasilenie psychicznej męskości tym wyższa spójność grupowa zadaniowa.	analizy korelacyjne	-
H2.A: W drużynach męskich jest wyższe nasilenie poczucia drużynowej skuteczności niż w drużynach kobiecych.	test U Manna-Whitneya	-
H2.B: Im wyższe nasilenie psychicznej męskości, tym wyższe poczucie drużynowej skuteczności.	analizy korelacyjne	+
H3.A: Istnieje związek pomiędzy płcią biologiczną a preferencjami dotyczącymi zachowań trenera.	test U Manna-Whitneya	+

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Weryfikacja
H3.B: Istnieje związek pomiędzy psychiczną kobiecością i męskością a preferencjami dotyczącymi zachowań trenera.	analizy korelacyjne	+
H3.C: Istnieje związek pomiędzy płcią biologiczną zawodników a postrzeganiem zachowaniem trenera.	test U Manna-Whitneya	+ (tylko w odniesieniu do wybranego wymiaru)
H3.D: Istnieje związek pomiędzy psychiczną kobiecością i męskością zawodników a postrzeganiem zachowaniem trenera.	analizy korelacyjne	+
H4.A: Poziom spójności grupowej ulega zmianie wraz z czasem trwania sezonu zasadniczego.	test znaków rangowych Wilcoxon dla prób zależnych	+
H4.B: Im wyższy poziom spójności grupowej, tym wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności.	analizy korelacyjne	+
H4.C: Istnieje związek pomiędzy spójnością grupową a przywództwem.	analizy korelacyjne	+ (w odniesieniu do wybranych wymiarów)
H4.D: Istnieje związek pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a przywództwem.	analizy korelacyjne	+
H5.A: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona przed rozpoczęciem sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.	analizy korelacyjne analizy regresyjne	-
H5.B: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona przed rozpoczęciem sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.	hierarchiczne modele liniowe	+
H5.C: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.	analizy korelacyjne analizy regresyjne	-
H5.D: Im wyższa spójność grupowa zadaniowa i społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.	hierarchiczne modele liniowe	+
H6.A: Im wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności mierzonej na początku sezonu, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.	analizy korelacyjne analizy regresyjne	+ (tylko w odniesieniu do wybranego wymiaru)
H6.B: Im wyższy poziom poczucia drużynowej skuteczności mierzonej na początku sezonu, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.	hierarchiczne modele liniowe	+
H7.A: Im mniejsze rozbieżności pomiędzy zachowaniem trenera preferowanym przez zawodników a postrzeganiem zachowaniem trenera, tym wyższa efektywność drużyn sportowych.	analizy korelacyjne	-

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Weryfikacja
H7.B: Im mniejsze rozbieżności pomiędzy zachowaniem trenera preferowanym przez zawodników a postrzeganym zachowaniem trenera, tym wyższa satysfakcja członków drużyn sportowych.	hierarchiczne modele liniowe	+ (tylko w odniesieniu do wybranych wymiarów)
H7.C: Istnieje związek pomiędzy postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera a efektywnością drużyn sportowych.	analizy korelacyjne	-
H8.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między spójnością grupową społeczną a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach kobiecych niż w męskich.	hierarchiczna analiza regresji analizy korelacyjne	-
H8.B: Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między spójnością grupową społeczną a satysfakcją członków drużyn, przy czym związki te są silniejsze wśród kobiet niż wśród mężczyzn.	hierarchiczne modele liniowe	+ (tylko w odniesieniu do wybranych wymiarów)
H8.C: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między spójnością grupową zadaniową a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach męskich niż w kobiecych.	hierarchiczna analiza regresji analizy korelacyjne	-
H8.D: Psychiczna kobiecość i męskość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy spójnością grupową a satysfakcją członków drużyn.	hierarchiczne modele liniowe	+ (tylko w odniesieniu do wybranego wymiaru satysfakcji)
H9.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między poczuciem drużynowej skuteczności a efektywnością drużyn sportowych.	hierarchiczna analiza regresji	-
H9.B: Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją członków drużyn.	hierarchiczne modele liniowe	- (wykazano jedynie różnicę na poziomie tendencji w jednym wymiarze)
H9.C: Psychiczna kobiecość i męskość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją członków drużyn.	hierarchiczne modele liniowe	- (wykazano jedynie różnicę na poziomie tendencji w wybranych wymiarach)
H10.A: Istnieją istotne statystycznie różnice między drużynami kobiecymi i męskimi w sile zależności między rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a efektywnością drużyny, przy czym związki te są silniejsze w drużynach kobiecych niż w męskich.	hierarchiczna analiza regresji analizy korelacyjne	+ (tylko w odniesieniu do wybranego wymiaru)

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie



Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Weryfikacja
H10.B: W Istnieją istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami w sile zależności między rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a satysfakcją członków drużyn, przy czym związki te są silniejsze wśród kobiet niż wśród mężczyzn.	hierarchiczne modele liniowe	+
H10.C: Psychiczna kobiecość istotnie różnicuje siłę zależności pomiędzy rozbieżnością preferencji z postrzeganym zachowaniem przywódczym a satysfakcją członków drużyn.	hierarchiczne modele liniowe	-

*Uwaga.* + hipoteza potwierdzona; - hipoteza odrzucona

**Pierwsze z postawionych pytań badawczych brzmiało: Czy istnieją zależności i jak się przedstawiają pomiędzy płcią biologiczną i płcią psychiczną a procesami grupowymi w drużynach sportowych?**

Testy istotności różnic wykazały, że płeć biologiczna jest istotnie związana z wykształconymi w drużynach sportowych procesami grupowymi. Kobiety i mężczyźni różnią się pod względem spójności grupowej wykształconej w okresie przygotowawczym. Drużyny kobiece cechowały się wyższą spójnością społeczną, oraz wyższym poziomem spostrzeganej atrakcyjności grupowej zadaniowej w porównaniu do drużyn męskich. Na koniec sezonu, w drużynach kobiecych nadal utrzymywał się wyższy poziom atrakcyjności grupy w aspekcie społecznym, w porównaniu z drużynami męskimi.

Ponadto, płeć biologiczna istotnie różnicowała osoby badane pod względem preferencji co do niemal wszystkich wymiarów zachowań trenerskich. Kobiety oczekiwały w porównaniu do mężczyzn częstszych instrukcji technicznych, informacji zwrotnych, więcej zachowań demokratycznych a mniej zachowań autokratycznych. Pod względem spostrzeganego zachowania trenera, kobiety i mężczyźni różnili się jedynie w wymiarze wsparcie społeczne, co znaczy, że kobiety doświadczyły od swoich trenerów więcej zachowań wspierających niż mężczyźni.

Płeć biologiczna nie różnicowała spostrzeganego nasilenia poczucia drużynowej skuteczności. Jednak niemal wszystkie wymiary poczucia drużynowej skuteczności były słabo skorelowane z płcią psychiczną - nasileniem męskości. Z kolei, psychiczna kobiecość istotnie pozytywnie skorelowana była ze spójnością grupową.

Z płcią psychiczną istotnie związane były także preferencje co do zachowań trenerskich, a także postrzegane zachowanie trenera. Kobiecość istotnie, pozytywnie chociaż

słabo korelowała z oczekiwaniem wsparcia społecznego od trenera, zachowań demokratycznych, pozytywnych informacji zwrotnych a także instrukcji technicznych. Preferencje co do udzielania instrukcji i trenowania powiązane także były dodatnio z psychiczną męskością.

**Drugie z postawionych pytań badawczych brzmiało: Czy pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności i przywództwem istnieją zależności i jak się przedstawiają?**

Wykonane analizy korelacyjne wykazały, że pomiędzy analizowanymi zmiennymi istniały istotne statystycznie zależności. Zaobserwowano umiarkowanie silne, dodatnie związki pomiędzy wszystkimi wymiarami poczucia drużynowej skuteczności a czynnikami spójności grupowej, niezależnie od czasu pomiaru spójności. Ponadto, spójność grupowa istotnie związana była także z przywództwem, przede wszystkim postrzeganym przez zawodników zachowaniem trenera. Wszystkie wymiary spójności grupowej istotnie, umiarkowanie silnie korelowały z trenowaniem i instruowaniem. Z kolei, atrakcyjność grupy pod względem zadaniowym dodatkowo związana była z udzielaniem pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera, a ujemnie z jego zachowaniem autokratycznym. Silniejsze związki przywództwa ze spójnością grupową zaobserwowano, kiedy analizowano spójność ocenianą przez sportowców pod koniec sezonu.

Przywództwo także istotnie związane było z poczuciem drużynowej skuteczności. Większość wymiarów przywództwa słabo, ale istotnie korelowały z wymiarami poczucia drużynowej skuteczności. Nie zaobserwowano jedynie istotnych związków pomiędzy zachowaniem autokratycznym a poczuciem drużynowej skuteczności.

**Trzecie z postawionych pytań badawczych brzmiało: Czy istnieją zależności i jak się przedstawiają pomiędzy procesami grupowymi a aktualną efektywnością drużyn sportowych oraz satysfakcją ich członków?**

#### Procesy grupowe a efektywność drużyn sportowych

Wykonane analizy korelacyjne i regresyjne wykazały, że istotnym dodatnim predyktorem efektywności drużyn sportowych było poczucie drużynowej skuteczności w jednym wymiarze - sprawności, mierzone w okresie przygotowawczym. Ogólne poczucie

drużynowej skuteczności związane było z efektywnością jedynie na poziomie tendencji statystycznej, a pozostałe wymiary poczucia zbiorowej skuteczności nie wiązały się w sposób istotny z poziomem odnoszonych przez drużyny sukcesów.

Nasilenie spójności grupowej przed sezonem nie miało istotnego wpływu na efektywność drużyn. Jedynie na poziomie tendencji statystycznej istotny, ale ujemny okazał się związek indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej z wynikami sportowymi. To zmiany w poziomie spójności grupowej okazały się silniej związane z efektywnością. Wraz ze wzrostem indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej rosła także efektywność drużyn.

Przywództwo, zarówno postrzegane zachowanie trenera, jak i rozbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem trenera, okazało się nie związane z efektywnością drużyn rozpatrywaną na przestrzeni całego sezonu zasadniczego.

#### Procesy grupowe a satysfakcja zawodników i zawodniczek

Wykonane analizy hierarchicznymi modelami liniowymi wykazały, że zarówno spójność grupowa, poczucie drużynowej skuteczności, jak i przywództwo, były istotnie pozytywnie związane z odczuwaną satysfakcją zawodników pod koniec sezonu zasadniczego.

Ogólne poczucie drużynowej skuteczności było istotnym, pozytywnym i umiarkowanie silnym predyktorem zarówno ogólnego poczucia zadowolenia z uczestnictwa w sporcie, jak i satysfakcji z zaangażowania drużyny, z własnego statusu społecznego w drużynie, jak i z zadowolenia z relacji z trenerem. Także spójność grupowa, zarówno zadaniowa, jak i społeczna okazała się umiarkowanie silnie i pozytywnie związana ze wszystkimi analizowanymi aspektami zadowolenia ze sportu.

Rozbieżność preferencji zawodników z postrzeganym zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie, informacja zwrotna oraz zachowanie demokratyczne także okazały się istotnymi predyktorami ogólnego poczucia satysfakcji ze sportu. Dalsze analizy przywództwa z wymiarami satysfakcji wykazały, że jedynie rozbieżność preferencji sportowców z postrzeganym zachowaniem trenera jest negatywnie związana z satysfakcją z zaangażowania drużyny. Przywództwo nie miało istotnego statystycznie związku z satysfakcją ze statusu społecznego w drużynie, ale wszystkie wymiary przywództwa silnie wiązały się z satysfakcją z relacji z trenerem.

**Czwarte z postawionych pytań brzmiało: Czy i w jakim stopniu płć biologiczna i płć psychologiczna wchodzi w interakcje ze spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności oraz przywództwem i wpływa na efektywność drużyn sportowych oraz satysfakcję ich członków?**

#### Procesy grupowe a efektywność drużyn sportowych - moderacje płci biologicznej

Zastosowane hierarchiczne analizy regresji wykazały, że płć biologiczna istotnie różnicowała zależności pomiędzy procesami grupowymi a efektywnością drużyn. Istotne różnice zaobserwowano w zależnościach pomiędzy spójnością grupową a osiąganymi wynikami drużyn sportowych oraz pomiędzy przywództwem a efektywnością grup.

Wcześniejsze analizy nie wykazały istotnych związków pomiędzy spójnością grupową a efektywnością. Wprowadzenie płci biologicznej jako moderatora tych zależności spowodowało uzyskanie związków istotnych lub na poziomie tendencji statystycznej. Co istotne, w kilku wymiarach spójności grupowej w zależności od płci badanych zaobserwowano odwrotne kierunki zależności. Wraz ze wzrostem integracji grupowej społecznej w okresie przygotowawczym w drużynach męskich wzrastała także efektywność drużyn. W drużynach kobiecych zależność tę odnotowano na poziomie tendencji statystycznej i odwrotnym kierunku. Ponadto, w drużynach męskich zaobserwowano, że efektywność była istotnie, silnie i dodatnio związana z atrakcyjnością grupową społeczną określaną po zakończeniu sezonu zasadniczego.

Płć biologiczna okazała się także istotnym moderatorem zależności pomiędzy postrzeganą ilością dostarczanych przez trenera informacji zwrotnych a efektywnością drużyn. W kobiecych drużynach te zachowanie trenera miało silny i dodatni związek z osiąganymi wynikami przez drużyny, a w drużynach męskich związek ten okazał się ujemny, jednak istotny jedynie na poziomie tendencji statystycznej. W drużynach kobiecych istotny okazał się także związek zbieżności preferencji co do częstości udzielanych informacji zwrotnych z postrzeganym zachowaniem trenera w tym wymiarze z efektywnością drużyn. Im mniejsze rozbieżności, tym wyższa efektywność kobiecych drużyn. W drużynach męskich istotny na poziomie tendencji statystycznej okazał się związek zbieżności preferencji z postrzeganym zachowaniem trenera w wymiarze zachowanie autokratyczne a osiąganymi wynikami sportowymi.

Wszystkie omówione relacje pomiędzy analizowanymi zmiennymi podsumowano w postaci graficznej osobno dla kobiet i drużyn kobiecych (rysunek 7), a także dla mężczyzn i drużyn męskich (rysunek 8).

#### Procesy grupowe a satysfakcja zawodników i zawodniczek - moderacja płci biologicznej i psychologicznej

Płeć biologiczna okazała się także istotnym moderatorem zależności pomiędzy analizowanymi procesami grupowymi a satysfakcją zawodników z uczestnictwa w sporcie. U kobiet zaobserwowano silniejszy pozytywny związek pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a ogólną satysfakcją ze sportu w porównaniu do mężczyzn. Dalsze analizy pozwoliły także zaobserwować, że w drużynach kobiecych występowała umiarkowanie silna, dodatnia zależność pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją z relacji z trenerem, gdzie u mężczyzn zależność ta nie była istotnie statystycznie różna od zera. W drużynach kobiecych poczucie drużynowej skuteczności wiązało się z wszystkimi wymiarami satysfakcji ze sportu, podczas gdy w drużynach męskich poczucie drużynowej skuteczności wiązało się z satysfakcją z zaangażowania drużyny i własnego statusu społecznego, a także miało związek z ogólnym poczuciem satysfakcji ze sportu.

Spójność grupowa zadaniowa także była silniej związana z poczuciem satysfakcji u kobiet niż u mężczyzn. W szczególności, u kobiet zarówno spójność społeczna, jak i zadaniowa były pozytywnie związane z satysfakcją z relacji z trenerem, podczas gdy u mężczyzn zależność ta nie występowała.

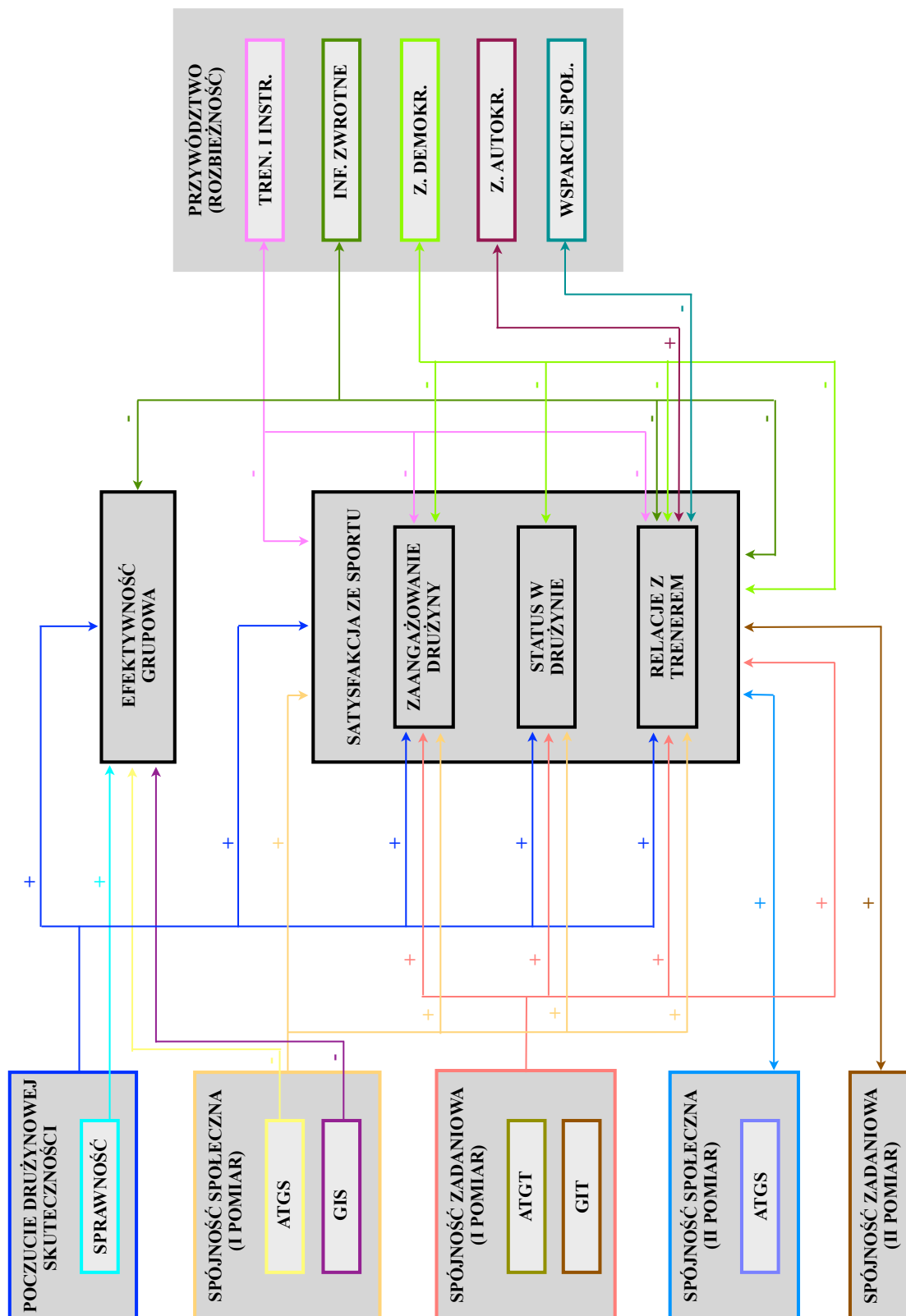
Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn rozbieżność preferencji z postrzeganym zachowaniem trenera w takich wymiarach jak trenowanie i instruowanie, informacja zwrotna oraz zachowanie demokratyczne okazała się silnym predyktorem ogólnej satysfakcji ze sportu. Jednak siła związku pomiędzy zbieżnością przywództwa w aspekcie trenowania i instruowania była ponad dwukrotnie silniejsza wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn. Płeć biologiczna istotnie różnicowała siłę zależności w tym aspekcie przywództwa a satysfakcją ze sportu. Dalsza analiza wykazała także, że istotnym predyktorem satysfakcji z zaangażowania drużyny jest zbieżność przywództwa w aspekcie trenowanie i instruowanie oraz zachowanie demokratyczne, ale jedynie wśród kobiet. Także jedynie wśród kobiet obecna była zależność istotna statystycznie pomiędzy zbieżnością preferencji sportowców z zachowaniem trenera w wymiarze zachowanie demokratyczne a satysfakcją ze statusu społecznego. Zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn obecna była silna zależność pomiędzy

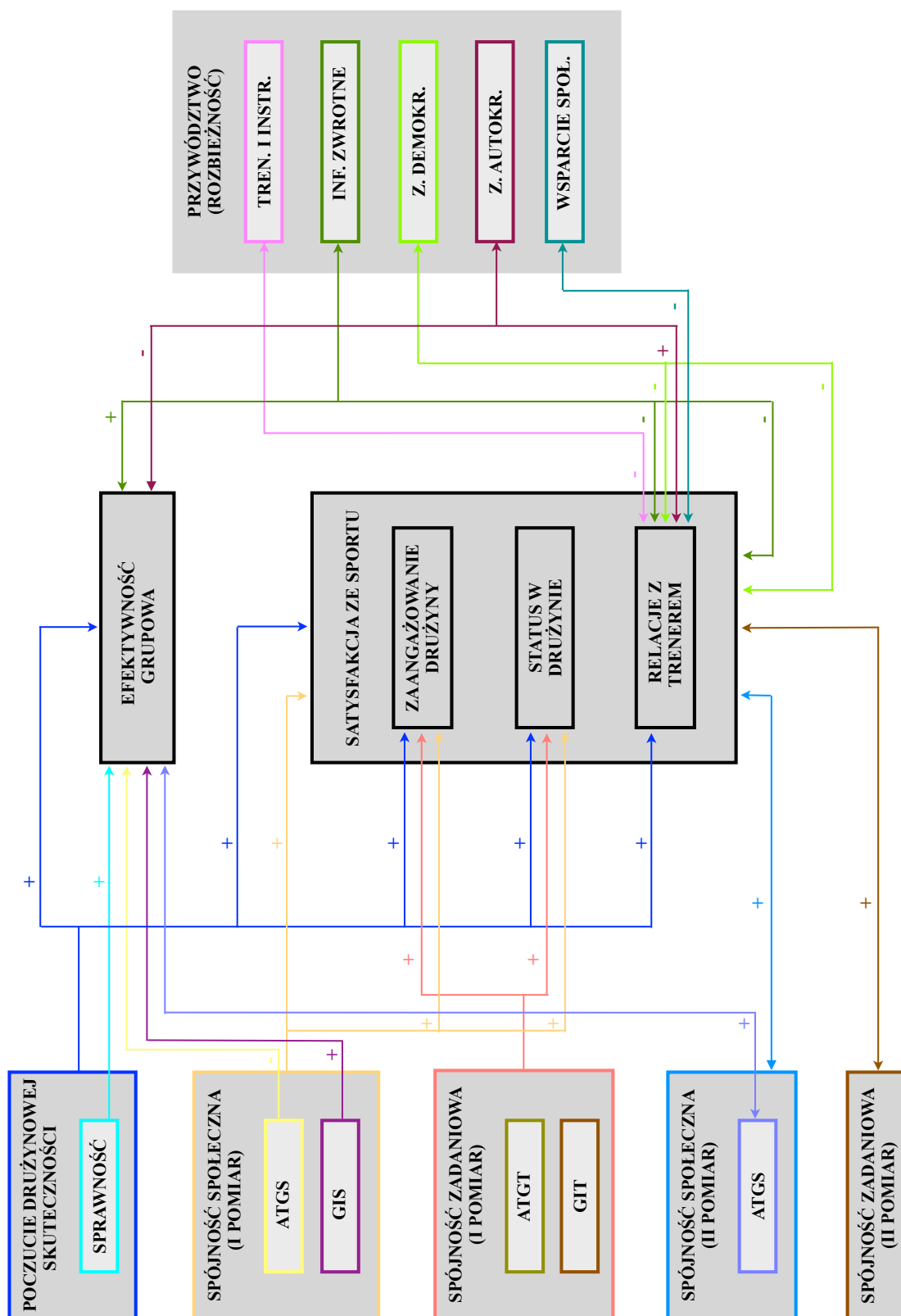
wszystkimi analizowanymi wymiarami przywództwa a satysfakcją z relacji z trenerem. Jednak u mężczyzn związek pomiędzy zbieżnością oczekiwań z zachowaniem trenera w wymiarze wsparcie społeczne z satysfakcją z relacji z trenerem okazał się silniejszy niż u kobiet.

Odnotowano mniej istotnych statystycznie zależności między analizowanymi procesami grupowymi a poczuciem satysfakcji ze sportu, w których moderatorem była płeć psychiczna. Jedynie psychiczna męskość okazała się istotnym moderatorem zależności pomiędzy poczuciem drużynowej skuteczności a satysfakcją z zaangażowania drużyny. Łączny efekt wzrostu poczucia drużynowej skuteczności oraz męskości zmniejsza dodatni efekt na zmienną zależną satysfakcja z zaangażowania drużyny. Zaobserwowano także bardzo słabe związki z psychiczną kobiecością przy analizie spójności zadaniowej i satysfakcji z relacji z trenerem, jednak były one istotne jedynie na poziomie tendencji statystycznej.

Męskość rozpatrywana łącznie z rozbieżnością pomiędzy preferencjami sportowców co do zachowania trenera a rzeczywiście prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze trenowanie i instruowanie wiąże się istotnie z satysfakcją z zaangażowania drużyny. Męskość zwiększa negatywny efekt rozbieżności przywództwa w trenowaniu i instruowaniu na satysfakcję z zaangażowania drużyny. Ponadto, męskość zmniejszała pozytywny efekt rozbieżności przywództwa w zachowaniu demokratycznym na satysfakcję ze statusu społecznego w drużynie.

Psychiczna kobiecość rozpatrywana łącznie z rozbieżnością pomiędzy preferencjami sportowców co do zachowania trenera a rzeczywiście prezentowanym zachowaniem trenera w wymiarze wsparcie społeczne wiązała się z satysfakcją z zaangażowania drużyny. Im większa rozbieżność i większe nasilenie kobiecości, tym większy poziom satysfakcji z zaangażowania drużyny. Jednoczesny wzrost kobiecości i rozbieżności przywództwa w zachowaniu autokratycznym zwiększa pozytywny efekt na satysfakcję ze statusu społecznego w drużynie. Dodatkowo, kobiecość moderowała także zależność pomiędzy rozbieżnością w wymiarze wsparcie społeczne a satysfakcją z relacji z trenerem. Wzrost kobiecości i rozbieżności przywództwa we wsparciu społecznym zmniejsza negatywny efekt na satysfakcją z relacji z trenerem.





Rysunek 8. Graficzne podsumowanie uzyskanych wyników dla drużyn męskich.



## 6. DYSKUSJA WYNIKÓW

Głównym celem niniejszej pracy było ustalenie czy procesy grupowe istotnie wiążą się z osiąganymi przez drużynę wynikami sportowymi oraz deklarowanym poziomem indywidualnej satysfakcji członków tych drużyn sportowych. Starano się zweryfikować czy płeć biologiczna i psychologiczna istotnie modyfikuje analizowane procesy grupowe, oraz czy istotnie różnicuje zależności pomiędzy analizowanymi procesami grupowymi a efektywnością drużyn i poziomem satysfakcji zawodników. Uzyskane w pracy wyniki analizowano w świetle dotychczasowych badań i ustaleń teoretycznych.

Koncepcyjny model badania drużyn sportowych Carrona (Carron i in., 2005) zakłada, że cechy członków drużyn są istotnie związane z wykształcanymi procesami grupowymi w drużynach. W niniejszej pracy zaobserwowano zależności, które dowodzą powiązania płci, zarówno biologicznej, jak i psychologicznej z analizowanymi procesami.

Płeć, jako cecha członków drużyn sportowych, w sposób istotny różnicuje nasilenie spójności grupowej wykształcanej w drużynach sportowych już w okresie przygotowawczym. Zaobserwowano wyższe nasilenie społecznego wymiaru spójności w drużynach kobiecych w porównaniu z drużynami męskimi, co wskazuje, że dla kobiet istotna jest interakcja z resztą członkiń drużyny i przez to realizacja potrzeb społecznych (Reis, Jelsma, 1978; Ryckman, Hamel, 1995). Równocześnie jednak, badane kobiety wyżej niż mężczyźni oceniały wyjściowy poziom atrakcyjności grupy pod względem zadaniowym, co utwierdza w przekonaniu, że kobiety nie tylko rozwijają wyższą w porównaniu do mężczyzn spójność społeczną (Gonzalez-Ponce i in., 2013), ale także i zadaniową (Widmeyer i in., 1985).

Sport kobiet różni się znacząco od sportu mężczyzn. Kobięcy sport często jest marginalizowany w mediach, a także przeznaczają na niego zdecydowanie niższe nakłady finansowe niż na sport mężczyzn (Billings, Eastman, 2002; Cooky, Messner, Hextum, 2013; Cooper-Chen, 2003; Włoch, 2013). Kobiety więc, aby pozostać w sporcie i kontynuować karierę sportową, bardzo często godzoną z pracą zawodową, muszą w sporcie zaspakajać także dodatkowe potrzeby, nie tylko związane z zarabianiem pieniędzy. Prawdopodobnie wchodzą do drużyny sportowej z innymi oczekiwaniami i potrzebami niż mężczyźni. Szybciej nawiązują relacje, tak by zaspokoić swoje potrzeby bliskości i afiliacji społecznej. Ich nastawienie może więc wpływać na wykształcane procesy grupowe i zaobserwowane różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami a nasileniem spójności grupowej. Dodatkowo, uzyskane wyniki potwierdzają, że spójność grupowa związana jest pozytywnie, chociaż słabo

z psychiczną kobiecością, co dodatkowo sugeruje, że to stereotypy płci mogą pośrednio wpływać na procesy grupowe.

Zgodnie z Wielowymiarowym Modelem Przywództwa w Sporcie (Chelladurai, 1990) preferencje sportowców co do zachowań trenera i stylów przywódczych różnią się w zależności od indywidualnych charakterystyk zawodników i charakterystyk sytuacji. Płeć jest jedną z tych cech osobowych, która istotnie wiąże się z preferencjami sportowców co do zachowań trenera względem nich. Mężczyźni wolą bardziej autokratyczny styl przewodzenia trenera niż kobiety. Wyniki te potwierdzają wnioski wcześniejszych badań nad znaczeniem płci w przywództwie (Beam, Serwatka, Wilson, 2004; Chelladurai, Saleh, 1978; Riemer, Toon, 2001; Terry, 1984;).

Kobiety, z kolei preferują u swoich trenerów bardziej partycypujący styl przewodzenia. Chciałyby posiadać większe poczucie wpływu i więcej możliwości podejmowania decyzji sportowych, co zgodne jest z dotychczasowymi wynikami (m.in. Chelladurai, Saleh, 1978; Sherman, Fuller, Speed, 2000). Preferują też więcej informacji zwrotnych od swojego trenera, a także i więcej instrukcji technicznych niż mężczyźni (m.in. Riemer, Toon, 2001; Beam, Serwatka, Wilson, 2004).

Nie zaobserwowano jedynie różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami w wymiarze wsparcie społeczne. Dotychczasowe badania prowadzone wśród kobiet rekreacyjnie uprawiających sport wykazały, że im większe wsparcie ze strony bliskiego partnera, tym intensywniejszy jest podejmowany przez nie wysiłek w celu osiągnięcia zamierzonych efektów (Lipowski, 2000). Także dotychczasowe badania amerykańskich sportowców wykazały, że mężczyźni oczekują od swoich trenerów ich większego zaangażowania w ich osobiste życie i większej pomocy w zaspakajaniu własnych osobistych potrzeb (Beam i in., 2004; Chelladurai, Saleh, 1978). Takich różnic nie zaobserwowano jedynie wśród australijskich sportowców, co sugeruje, że różnice kulturowe także mogą odgrywać rolę co do oczekiwań sportowców względem ich trenera w tym wymiarze (Sherman i in., 2000).

Kobiety i mężczyźni mają różne oczekiwania względem trenera. Jednak sami trenerzy nie w pełni dostosowują swoje zachowanie do płci zawodników, z którymi pracują. Z badań wynika, że trenerzy damskich drużyn przejawiali jedynie więcej zachowań wspierających niż trenerzy drużyn męskich. W pozostałych wymiarach przywództwa nie różnili się w opinii zawodników od siebie. Może to wynikać z faktu, że we wszystkich badanych drużynach trener był płci męskiej. W sporcie, kobiet trenerek jest ponad 10-krotnie mniej niż mężczyzn trenerów. W sportach drużynowych na poziomie zawodowym różnica ta jest jeszcze większa.

Uzyskane wyniki sugerują, że mężczyźni trenerzy nie są w pełni świadomi różnic, lub nie chcą zmieniać swojego zachowania, kiedy rozpoczynają współpracę z kobietami. Zgodnie więc z Wielowymiarowym Modelem Przywództwa w Sporcie (Chelladurai, 1990) trenerzy swoje zachowanie w zdecydowanie mniejszym stopniu niż powinni, korygują w zależności od preferencji sportowców i wymogów sytuacyjnych.

Nasilenie poczucia drużynowej skuteczności nie jest różnicowane przez płęć biologiczną, a jedynie wiąże się pozytywnie z psychiczną męskością. Wytrzymałość, pewność siebie i samodzielność to jedne z cech Modelowej Męskiej Tożsamości (Brannon, 2002), co wyjaśnia uzyskane wyniki.

Spójność grupowa, przywództwo i poczucie drużynowej skuteczności to procesy grupowe, które są silnie wzajemnie ze sobą powiązane, co zakładają niemal wszystkie modele teoretyczne uwzględniające procesy grupowe w drużynach sportowych (Beauchamp, 2007; Carron, 1982; Carron i in., 2005). Jednym z ważniejszych źródeł przekonania o własnej skuteczności, w tym i poczucia skuteczności drużyny, są informacje, jakie sportowcy otrzymują od osób kompetentnych i znaczących, a więc przede wszystkim od trenerów (Doliński, Szmajke, 1991a). Wyniki potwierdzają, że z poczuciem zbiorowej skuteczności związane jest także zachowanie trenera, w szczególności w takich wymiarach jak trenowanie i instruowanie, pozytywna informacja zwrotna, oraz zachowanie demokratyczne, co także odpowiada wynikom wcześniejszych badań (Hampson, Jowett, 2012; Hoigaard i in., 2015; Ronayne, 2004 za: Keshtan i in., 2010).

Uzyskane wyniki potwierdzają także wcześniejsze doniesienia, że spójność grupowa wiąże się z poczuciem drużynowej skuteczności (Spink, 1990). W szczególności to zadaniowy wymiar spójności ma największy wpływ na postrzeganą przez drużynę pewność, co do własnych możliwości skuteczności (Gonzalez i in., 2013; Jowett i in., 2012; Kozub, McDonnell, 2000; Paskevich i in., 1999).

Jednak spójność grupowa i poczucie drużynowej skuteczności to dynamiczne procesy, które z biegiem czasu i pod wpływem osiągniętych przez drużynę wyników mogą zmieniać swoje nasilenie (Carron, Hausenblas, Eys, 2005; Kozub, Button, 2000). Zaobserwowany spadek nasilenia zarówno spójności zadaniowej, jak i społecznej pod koniec sezonu zasadniczego, w porównaniu z poziomem spójności mierzonej przed rozpoczęciem rozgrywek, jest zgodny z dotychczas uzyskanymi wynikami badań Gioldasis, Stavrou, Mitrotasios i Psychountaki (2016), a także ma swoje teoretyczne uzasadnienie w Pięcioetapowym Modelu Rozwoju Grupy (Tuckman, Jensen, 1977). Pod koniec sezonu, kiedy

zadania drużynowe zostały niemal osiągnięte, i zmniejszyła się zależność członków od grupy, powoli może dochodzić do spadku integracji zadaniowej. Świadomość zawodników dotycząca zbliżającego się końca sezonu i czekających drużynę zmian także personalnych, może powodować rozluźnienie także więzów społecznych, w rezultacie doprowadzając do spadku nasilenia spostrzeganej spójności grupowej. Zaobserwowane więc zmiany w poziomie spójności grupowej wynikają z dokonanego pomiaru tej zmiennej w dwóch różnych etapach rozwoju grupy - w etapie formowania podczas okresu przygotowawczego, oraz w etapie rozpadu po zakończeniu rozgrywek sezonu zasadniczego.

Procesy grupowe są istotnie związane nie tylko z płcią i między sobą, ale także i z rezultatami grupowymi i indywidualnymi, tak jak zakładał koncepcyjny model do badania drużyn sportowych (Carron i in., 2005).

Jedną z konsekwencji poczucia drużynowej skuteczności, zgodnie z modelem Feltz'a i Chase'a (1998) jest efektywność drużyn. Poczucie, że jako drużyna jesteśmy w stanie wygrywać, osiągać założone cele, istotnie wiąże się z osiąganymi przez drużyny sukcesami sportowymi (m.in. Feltz, Lirgg, 2001; Myers i in., 2004, 2007), między innymi dlatego, że drużyny z wysokim poczuciem zbiorowej skuteczności nie poddają się w obliczu porażek (Hodges, Carron, 1992), wkładają więcej wysiłku (Greenlees i in., 1999; Lichacz, Partington, 1996) i kontynuują realizację równie wymagających zadań (Greenlees i in., 2000), co ma kluczowe znaczenie w sporcie.

Uzyskane wyniki potwierdzają wcześniejsze doniesienia Paskevich (1995 za: Carron i in., 2005), który sugerował, że poczucie drużynowej skuteczności nie tylko wiąże się z efektywnością drużyn w krótkim okresie czasu, ale przewiduje je w zdecydowanie dłuższej perspektywie. Wysokie przekonanie, już w okresie przygotowawczym, członków drużyn, że jako grupa będą w stanie wygrywać i osiągać wysokie rezultaty istotnie przewiduje wyniki drużyn rozpatrywane pod koniec sezonu. Co ważniejsze, poczucie zbiorowej skuteczności wywiera taki sam wpływ na efektywność zarówno w kobiecych, jak i męskich drużynach sportowych (m.in. Feltz, Lirgg, 1998; Myers i in., 2004, 2007).

Powszechnie przyjmuje się, że także spójność grupowa, obok poczucia zbiorowej skuteczności, łączy się z efektywnością drużyn sportowych. Część dotychczasowych badań potwierdza te społecznie powielane przekonania (m.in. Carron i in., 2002). W prezentowanych w pracy badaniach uzyskane wyniki nie pozwalają na wyciągnięcie podobnych wniosków. Spójność grupowa nie okazała się istotnie związana z osiąganymi, na przestrzeni całego sezonu, wynikami sportowymi badanych drużyn. Dało się jedynie

zauważyć na poziomie tendencji zależność odwrotną wskazującą, że im wyżej oceniana w okresie przygotowawczym atrakcyjność grupowa pod względem społecznym, tym niższa efektywność drużyn. Uzyskane wyniki nie pozwalają wnioskować, że spójność społeczna ma negatywny wpływ na efektywność drużyn, ale zwracają uwagę na potencjalne negatywne konsekwencje wysoko rozwiniętej spójności grupowej w drużynach sportowych.

Istnieje kilka powodów dla których spójność grupowa może wiązać się z obniżeniem jakości wykonania. Carron i Chelladurai (1981a) podkreślali, że jednostki wchodzą do drużyn i zespołów z różnymi potrzebami, w tym potrzebą przynależności i afiliacji, które skutecznie mogą być zaspakajane właśnie poprzez przynależność do grupy. Jednak te siły społeczne, które utrzymują grupę w całości, jednocześnie także są związane z rozwojem w grupach podgrup - klik społecznych, co zdaniem Carrona i Chelladurai (1981a) może zaburzać koordynację całego zespołu, i w rezultacie ograniczać możliwości osiągnięcia sukcesu sportowego.

Większość zawodników także dostrzega potencjalne minusy wynikające z wysoko rozwiniętej spójności grupowej społecznej (Hardy, Eys, Carron, 2005). Marnowanie czasu na „wygłupy”, mniejsze zainteresowanie celami sportowymi i mniejsze zaangażowanie w ich realizację, problemy z komunikacją, a przede wszystkim z krytyką, przeniesienie uwagi na relacje społeczne zamiast na zadania sportowe to te potencjalne problemy grupowe, z którymi zdaniem sportowców muszą się zmierzyć drużyny cechujące się wysoką spójnością grupową społeczną, a które w rezultacie mogą tłumaczyć uzyskane wyniki w powyższym badaniu. Prapavessis i Carron (1996) zwrócili uwagę, że spostrzeganie psychologicznych kosztów wysokiej spójności grupowej, takich jak wzrastająca presja by nie zawieść kolegów z drużyny, obawy przed niespełnieniem oczekiwań kolegów/koleżanek, czy poczucie konieczności by zagrać bardzo dobrze, zwiększa prawdopodobieństwo nasilenia presji. Z kolei, zwiększenie presji jest jednoznaczne ze wzrostem lęku, który może skutecznie obniżać efektywność i skuteczność zawodników (Doliński, Szmałke, 1991a; Doliński, Szmałke, 1991b; Janelle, 2002; Nideffer, 1976; Pijpers i in., 2003; Williams, Elliott, 1999).

Płeć biologiczna nie tylko różnicuje nasilenie procesów grupowych, ale okazała się także istotnym moderatorem zależności integracja grupowa społeczna a efektywność zadaniowa. W drużynach kobiecych wysoki poziom spójności społecznej już na początku sezonu był czynnikiem zwiększającym ryzyko odnoszenia słabszych rezultatów sportowych w trakcie trwania sezonu, co potwierdziło wcześniejsze ustalenia Gioldasis i in. (2016). Ponadto, zdecydowana większość raportowanych przez Hardy'ego i in. (2005) negatywnych

konsekwencji wysokiego poziomu spójności społecznej w drużynach dostrzegana była przez zawodniczki. To może sugerować, i daje podstawy do tego by przypuszczać, że w drużynach kobiecych wysoka spójność grupowa społeczna przed rozpoczęciem rozgrywek ligowych rzeczywiście może się wiązać negatywnie z efektywnością drużyn.

W męskich drużynach zaobserwowano zależność odwrotną, wskazującą na pozytywny związek spójności społecznej z ich efektywnością. Wysoki poziom integracji grupowej społecznej może zwiększać szanse na osiąganie wysokich wyników sportowych, które z kolei zwiększają atrakcyjność samej drużyny pod względem społecznym i umacniają relacje pomiędzy zawodnikami (m.in. Carron i in., 2002).

Uzyskane wyniki nie potwierdziły dotychczasowych ustaleń wskazujących na pozytywną zależność pomiędzy spójnością zadaniową a efektywnością (m.in. Carron i in., 2002; Filho i in., 2014; Martinez-Santos, Ciruelos, 2013; Salminen, Luhtanen, 1998; Williams, Widmeyer, 1991). Pokazały jednak, że z osiąganymi wynikami przez drużyny związany jest wzrost indywidualnej atrakcyjności grupowej w aspekcie zadaniowym i to zarówno w drużynach męskich, jak i kobiecych. Dla zawodników drużyn odnoszących sukcesy w trakcie sezonu, drużyna stawała się atrakcyjniejsza pod względem zadaniowym. Uzyskane wyniki pośrednio więc potwierdzają, że równie prawdopodobny jest odwrotny kierunek zależności, mianowicie, że to osiągane sukcesy są źródłem spójności grupowej (Carron, Ball, 1977; Grieve, Whelan, Meyers, 2000; Slater, Sewell, 1994; Williams, Hacker, 1982).

Zgodnie z Wielowymiarowym Modelem Przywództwa w Sporcie (Chelladurai, 1990) przywództwo trenera także istotnie wpływa na odnoszone sukcesy sportowców. Chelladurai (1990) w szczególności zaznaczał, że to zgodność preferencji sportowców z wymaganiami sytuacyjnymi wpływa na zachowanie trenera, które przyczynia się do wzrostu efektywności zawodników. W powyższym badaniu podczas całościowej analizy wyników, nie uzyskano rezultatów potwierdzających założenia teoretyczne i wcześniejsze doniesienia (m.in. Garland, Barry, 1988; Keshtan i in., 2010; Weiss, Friedrichs, 1986). Dopiero włączenie do badań płci jako moderatora poskutkowało uzyskaniem wyników istotnych. To w szczególności pozytywna informacja zwrotna, jako zachowanie trenera, ma kluczowe znaczenie dla efektywności drużyn. Częstość udzielania pozytywnych informacji zwrotnych zawodnikom ma jednak przeciwny skutek w zależności od płci sportowców. W drużynach kobiecych dostarczanie zawodniczkom przez trenera informacji na temat ich aktualnych umiejętności zwiększa szanse na osiąganie wysokich wyników sportowych przez całą drużynę. W męskich

drużynach zależność ta jest odwrotna, co sprzeczne jest z dotychczasowymi ustaleniami i wynikami badań (m.in. Garland, Barry, 1988; Weiss, Friedrichs, 1986). Mężczyźni, w przeciwieństwie do kobiet, nie potrzebują częstego pozytywnego nagradzania w postaci informacji zwrotnych, aby osiągać wysoką efektywność na poziomie grupowym.

Nie samo zachowanie trenera ma związek z efektywnością drużyn, ale przede wszystkim zbieżność preferencji sportowców z postrzeganiem zachowaniem trenera. Kiedy kobiety otrzymują tyle pozytywnych informacji od swojego trenera, ile oczekują, stają się jako drużyna efektywniejsze. U mężczyzn to rozbieżność w tych oczekiwaniach a zachowaniem trenera powoduje wzrost efektywności. Być może brak oczekiwanych przez sportowców pochwał motywuje ich do większego wysiłku i większych starań, a przez to wpływa na osiągane przez nich wyniki sportowe.

Nie tylko częstość dostarczanych informacji zwrotnych ma kluczowy wpływ na efektywność męskich drużyn. Już wcześniejsze badania pokazały, że styl przywództwa trenera odgrywa także znaczącą rolę na wyniki sportowe (m.in. Garland, Barry, 1988; Robinson, Carron, 1982). Zbieżność oczekiwań zawodników - mężczyzn, co do częstości zachowań autokratycznych trenera z jego zachowaniem aktualnie przejawianym w stosunku do zawodników wiąże się z uzyskiwanymi przez drużyny męskie wynikami sportowymi. Horne i Carron (1985) stwierdzili, że zarówno pozytywna informacja zwrotna, jak i zachowanie autokratyczne to dwa wymiary, które w największym stopniu wpływają na postrzeganą relację z trenerem, a przez to mogą mieć także wpływ na efektywność.

Procesy grupowe oddziałują nie tylko na zadaniowość drużyn, ich podejście do wysiłku i zaangażowania w realizację celów grupowych, ale mają także istotny wpływ na potrzeby członków swoich drużyn. Modele Carron'a (1982) i Beauchamp (2007) wskazują, że poczucie drużynowej skuteczności i spójność grupowa zmniejszają wpływ na przeżywany przez zawodników lęk a także przyczyniają się do zaspokojenia potrzeby przynależności i zwiększenia przywiązania (m.in. Eys i in., 2003; Prapavessis, Carron, 1996; Spink, Carron, 1992; Spink, Ulvick, Crozier, Wilson, 2014). Uzyskane wyniki potwierdzają dodatkowo, że procesy grupowe wiążą się także istotnie z poczuciem satysfakcji zawodników z ich zaangażowania w aktywność sportową.

Beauchamp (2007) zakładał, że jedną z konsekwencji poczucia drużynowej skuteczności jest satysfakcja zawodników. Do tej pory badania wykazały, że poczucie zbiorowej skuteczności wpływa na satysfakcję zawodników ze strategii drużyny, integracji drużyny, relacji z trenerem, własnej gry i osiągniętych wyników sportowych a także gry

i wyników całej drużyny (Jowett, Shanmugan, Caccoulis, 2012; Blecharz i in., 2014a; 2014b). Powyższe badania uzupełniły dotychczasowe doniesienia wskazując, że poczucie drużynowej skuteczności ma także związek z satysfakcją zawodników z zaangażowania całej drużyny oraz z poczucia zadowolenia ze statusu społecznego. Co ważniejsze, pewność zawodników co do ich możliwości wygrywania jako cała drużyna ma wpływ na satysfakcję nie tylko krótkoterminowo, ale raz wykształcone poczucie drużynowej skuteczności wpływa na poczucie zadowolenia zawodników także pod koniec sezonu (Blecharz i in., 2014a; 2014b). Ten związek poczucia zbiorowej skuteczności z satysfakcją indywidualną zawodników jest równie silny dla drużyn męskich, jak i dla drużyn kobiecych, co pokazuje jak kluczowe jest wykształcenie silnego przekonania w zawodnikach co do ich przekonania o skuteczności własnej drużyny już na początku okresu przygotowawczego. Uzyskane wyniki sugerują, że kluczowe dla drużyn w pierwszych okresach przygotowawczych do nowego sezonu jest wykształcenie silnego przekonania o własnej skuteczności, bowiem taka wiara drużyny wpływa zarówno na efektywność całej grupy, ale także i na emocje zawodników.

Równie kluczowa w kształtowaniu satysfakcji zawodników jest spójność grupowa. Już wcześniejsze badania wykazały, że spójność grupowa wiąże się z satysfakcją zawodników z uznania jakie zapewnia członkom drużyna, własnego rozwoju, a także z własnych i drużynowych osiągnięć (Aoyagi, Cox, McGuire, 2008; Martens, Peterson, 1971; Widmeyer, Williams, 1991; Williams, Hacker, 1982). Łączy się także z poczuciem zadowolenia z działań drużyny pod względem taktycznym, oraz z satysfakcją z relacji z trenerem. Uzyskane rezultaty potwierdziły dotychczasowe wyniki, a także rozszerzyły doniesienia wskazując, że zarówno spójność zadaniowa, jak i społeczna wiążą się z poczuciem satysfakcji także z zaangażowania drużyny i statusu społecznego.

Dotychczas, jedynie w badaniach Bromley (2000) uzyskano wyniki wskazujące na to, że relacja pomiędzy spójnością grupową a satysfakcją jest silniejsza wśród kobiet. Aktualne badania pokazały, że zarówno spójność społeczna, jak i zadaniowa, istotnie wiąże się z satysfakcją z relacji z trenerem, jednak jedynie wśród kobiet. Dobre relacje zawodniczek z koleżankami z drużyny przekładają się także na ich poczucie zadowolenia z relacji z trenerem, co pośrednio wskazuje, jak kluczowe dla kobiet sportswomenek jest zaspokojenie potrzeb przynależności i poczucia afiliacji. Rozwijanie w drużynach spójności grupowej może mieć różny skutek na efektywność drużyn, ale z pewnością w rezultacie zwiększa poziom zadowolenia zawodników z własnego uczestnictwa i zaangażowania w sport, co w



efekcie może przekładać się na większe przywiązanie do drużyny (Remers, Widmeyer, Williams, Myers, 1995).

Wydaje się, że największy wpływ na indywidualną satysfakcję zawodników z relacji z trenerem powinno odgrywać samo zachowanie trenera, a w szczególności zgodność zachowania trenera z tym, czego zawodnicy od niego oczekują, co w swoim modelu podkreślał Chelladurai (1980). Uzyskane wyniki potwierdzają, że wszystkie wymiary przywództwa są związane z satysfakcją zawodników z ich stosunku z trenerem, niezależnie od płci zawodników (Chelladurai, 1984; Horne, Carron, 1985; Riemer, Chelladurai, 1995; Scholten, 1978). Jedynie zachowanie autokratyczne i rozbieżność preferencji zawodników z subiektywnie postrzeganym zachowaniem trenera w tym wymiarze wiąże się z satysfakcją zawodników z relacji z trenerem, jednak w sposób pozytywny. Uzyskane wyniki są dosyć zaskakujące w świetle dotychczasowych doniesień, i do tej pory niespotykane.

Chelladurai (1984) uważał, że rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami sportowców a zachowaniem faktycznie prezentowanym przez przywódcę, mają także wpływ na satysfakcję zawodników z ogólnego zaangażowania całego zespołu. Wyniki tych badań potwierdzają założenia Chelladurai, jednak wskazują, że przywództwo może wiązać się z satysfakcją zawodników w tym aspekcie jedynie w drużynach kobiecych. Także jedynie w drużynach kobiecych zbieżność w zachowaniu demokratycznym wiąże się z satysfakcją ze statusu społecznego badanych zawodników. Kobiety, które czują, że trener daje im możliwość wpływu na decyzje całej drużyny, widzą w tym też możliwość podniesienia swojego statusu w zespole. Dla kobiet szczególnie istotna jest realizacja potrzeb przynależności i bliskości w grupie, a zachowanie demokratyczne trenera może im to umożliwiać. Już wcześniejsze badania pokazały, że zbieżność w zachowaniu demokratycznym wiąże się szczególnie z satysfakcją indywidualną, co pośrednio potwierdza uzyskane wyniki (Weiss, Friedrichs, 1986).

Najsilniej związana z satysfakcją zawodników była zgodność oczekiwań zawodników z zachowaniem trenera w aspekcie trenowania i instruowania. Wcześniejsze badania także ujawniły, że te zależności są szczególnie silne (m.in. Chelladurai, 1984; Horne, Carron, 1985). Co ważniejsze, w drużynach kobiecych to właśnie te zachowania trenera wywierają największy wpływ na satysfakcję zawodniczek. U kobiet, relacja z trenerem odgrywa więc kluczową rolę w ich poziomie zadowolenia z funkcjonowania w sporcie. Ponownie, wyniki wskazują, że relacje dla kobiet są silnym źródłem zaspokojenia ich potrzeb, szczególnie satysfakcji.

Do uzyskanych w powyższym badaniu wyników należy podchodzić z pewną dozą ostrożności. Badanie przeprowadzono jedynie na drużynach dwóch dyscyplin: siatkówki i koszykówki, i nie wiadomo czy można uogólniać je na pozostałe drużynowe dyscypliny. W części wyników uzyskano rezultaty sprzeczne z dotychczasowymi wynikami zagranicznych badań. Jednak powyższe badania są pierwszymi tego typu przeprowadzonymi na polskich zawodnikach sportów drużynowych, i dają podstawy by przypuszczać, że to różnice kulturowe w organizacji rozgrywek ligowych wpływają na zaobserwowane rozbieżności. Niezbędne są jednak dalsze badania nad analizowanymi zmiennymi, aby lepiej i dokładniej zrozumieć, jak spójność grupowa, poczucie drużynowej skuteczności i przywództwo wpływa na polskie drużyny, zarówno kobiece, jak i męskie.

## **6.1 Wnioski**

Uzyskane wyniki badań pozwalają na potwierdzenie istnienia zależności pomiędzy spójnością grupową, poczuciem drużynowej skuteczności i przywództwem a efektywnością i satysfakcją członków drużyn. Główne wnioski płynące z obecnych badań to:

1. Płeć istotnie różnicuje nasilenie spójność grupowej wykształcanej w okresie przygotowawczym.
2. Kobiety i mężczyźni różnią się pod względem oczekiwań co do zachowania trenera względem nich. Jednak trenerzy nie dostosowują swoich zachowań do płci swoich zawodników.
3. Spójność grupowa, poczucie drużynowej skuteczności oraz przywództwo są ze sobą wzajemnie powiązane.
4. Spójność grupowa zmienia swoje nasilenie wraz z rozwojem grupy.
5. Poczucie drużynowej skuteczności jest istotnym predyktorem efektywności zadaniowej drużyn, zarówno kobiecych, jak i męskich.
6. Spójność grupowa może wiązać się zarówno pozytywnie, jak i negatywnie z efektywnością drużyn, przy czym kierunek tych związków zależny jest od płci członków grupy.
7. Kluczowa dla efektywności jest także rozbieżność preferencji zawodników co do zachowania trenera w wymiarze pozytywne informacje zwrotne z jego aktualnym zachowaniem. W drużynach kobiecych zbieżność wiąże się z efektywnością grupy. W drużynach męskich to rozbieżność w tym wymiarze wiąże się pozytywnie z większymi osiągnięciami drużyn pod koniec sezonu.

8. Zarówno spójność zadaniowa, jak i społeczna wiąże się istotnie z satysfakcją zawodników. W drużynach kobiecych związek spójności z satysfakcją jest silniejszy niż w drużynach męskich i oddziałuje na wszystkie aspekty satysfakcji z uprawiania sportu.
9. Poczucie drużynowej skuteczności wykształcone na początku sezonu ma związek z poczuciem satysfakcji ze sportu z całego sezonu zasadniczego. Wiąże się nie tylko z ogólnym poczuciem zadowolenia zawodników, ale także i z satysfakcją z zaangażowania całej drużyny, ze swojego statusu społecznego w drużynie, a także z relacji z trenerem. Zależności te istnieją zarówno w drużynach kobiecych, jak i męskich.
10. Zbieżność preferencji z aktualnym zachowaniem trenera także wiąże się z satysfakcją zawodników ze sportu, w szczególności z satysfakcją z relacji z trenerem. Związek przywództwa z satysfakcją zawodników jest silniejszy i bardziej rozpowszechniony na dodatkowe aspekty satysfakcji ze sportu wśród kobiet, niż wśród mężczyzn.

## **6.2 Implikacje praktyczne**

Uzyskane wyniki mogą pozwolić na lepsze zrozumienie funkcjonowania kobiecych i męskich drużyn sportowych. Dzięki rozszerzeniu wiedzy na temat procesów grupowych możliwe jest lepsze zorganizowanie działań sztabów szkoleniowych, tak by przede wszystkim zwiększyć efektywność grup i zaspokoić emocjonalne potrzeby członków drużyn.

W Polsce, na poziomie zarówno najwyższych rozgrywek koszykówki i siatkówki, jak i pierwszych i drugich lig, zdecydowana większość trenerów to mężczyźni. Trenują oni zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Uzyskane wyniki pokazały, że procesy grupowe zachodzące w zespołach sportowych wywierają różny wpływ w zależności od płci członków drużyn. To wskazuje, że przygotowanie trenerów do współpracy z drużynami sportowymi powinno się różnić. Trenerzy powinni być świadomi odmiennych oczekiwań zawodników i zawodniczek oraz wpływu ich potrzeb na efektywność drużyn i poziom satysfakcji sportowców. Oznacza to, że proste przeniesienie metod stosowanych przez trenerów w drużynach męskich na kobiece zespoły może odnosić czasem wręcz odwrotny od zamierzonego skutek. Wiedza płynąca z powyższych badań może więc być wykorzystana do zwiększenia świadomości całego sztabu szkoleniowego w tym temacie.

Wiedza ta może zostać wykorzystana także do psychoedukacji zarówno trenerów i psychologów sportu współpracującymi z kobiecymi i męskimi drużynami, jak i przyszłych trenerów sportów drużynowych. Pozwoli to na zaprojektowanie takich działań w okresie przygotowawczym, które zwiększą prawdopodobieństwo osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Może przyczynić się więc także do lepszego zaplanowania strategii budowania zespołów na przestrzeni całego sezonu zasadniczego, a w szczególności w okresie przygotowań do kluczowych rozgrywek.

Uzyskane wyniki nie tylko rzucają nowe światło na dotychczasowe teoretyczne założenia na temat spójności grupowej, poczucia drużynowej skuteczności i przywództwa w sporcie. Rozszerzają wiedzę praktyczną na temat funkcjonowania drużyn sportowych i mogą mieć praktyczne zastosowanie w środowisku profesjonalnego sportu drużynowego.

## PIŚMIENNICTWO

1. Alemu, S.M., Babu, M.S. (2012). The relationship between coaches' leadership styles, team cohesion and team success: the case of premier league soccer clubs in Ethiopia. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 11(1), 1-13.
2. Allport, F.H. (1924). *Social psychology*. New York: Houghton Mifflin.
3. Andrew, D.P.S. (2009). The Impact of Leadership Behavior on Satisfaction of College Tennis Players: A Test of the Leadership Behavior Congruency Hypothesis of the Multidimensional Model of Leadership. *Journal of Sport Behavior*, 32, 261-277.
4. Aoyagi, M.W., Cox, R.H., McGuire, R.T. (2008). Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationships with Leadership, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20, 25-41
5. Back, K.W. (1951). Influence through social communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 9-23.
6. Bakeman, R., Helmreich, R. (1975). Cohesiveness and performance: Covariation and causality in an undersea environment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 11, 478-489.
7. Bales, R.F. (1950). *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman & Company.
9. Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-79.
10. Bańka, A. (2007). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3* (s. 321-350). Gdańsk: GWP.
11. Barcikowski, R.S. (1981). Statistical power with group mean as the unit of analysis. *Journal of Educational Statistics*, 6, 267-285.
12. Barrow, J.C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 233-251.
13. Bass, B.M. (1960). *Leadership, psychology, and organizational behavior*. New York: Herper.
14. Baumeister, R.F., Leary, M.R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.

- 15.Beam, J.W., Serwatka, T.S., Wilson, W.J. (2004). Preferred leadership of NCAA Division I and II intercollegiate student-athlete. *Journal of Sport Behavior*, 27, 3-17.
- 16.Beauchamp, M.R. (2007). Efficacy beliefs within relational and group contexts in sport. W: S. Jowett, D. Lavallee (red.), *Social psychology in sport* (181-193). Champaign, IL: Human Kinetics.
- 17.Beauchamp, M.R., Eys, M.A. (2008). *Group dynamics in exercise and sport psychology: Contemporary themes*. London/New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- 18.Bem, S.L. (1981). Bem sex-role inventory: Professional manual. Consulting Psychologists Press.
- 19.Bem, S.L. (1988). Androgynia psychiczna a tożsamość płciowa. W: P.G. Zimbardo, F.L. Ruch (red.), *Psychologia i życie* (s. 435-438). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- 20.Benson, A.J., Siska, P., Eys, M., Slepicka, P. (2016). A prospective multilevel examination of the relationship between cohesion and team performance in elite youth sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 27, 39-46.
- 21.Bettencourt, B.A., Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 119, 422-447.
- 22.Billings, A., Eastman, S. (2002). Selective representation of gender, ethnicity, and nationality in american television coverage of the 2000 Summer Olympics. *International Review for the Sociology of Sport*, 37(3-4), 351-370.
- 23.Blecharz, J., Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R., Siekanska, M., Cieslak, R. (2014a). Predicting performance and performance satisfaction: mindfulness and beliefs about the ability to deal with social barriers in sport. *Anxiety, Stress, & Coping*, 27(3), 270-287.
- 24.Blecharz, J., Luszczynska, A., Tenenbaum, G., Scholz, U., Cieslak, R. (2014b). Self-efficacy moderates but collective efficacy mediates between motivational climate and athletes' well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(3), 280-299.
- 25.Bloom, G.A., Crumpton, R., Anderson, J. (1999). A systematic observation study of the teaching behaviors of an expert basketball coach. *The Sport Psychologist*, 13, 157-170.
- 26.Bollen, K.A., Hoyle, R.H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces*, 69, 479-504.
- 27.Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*. Gdańsk: GWP.

28. Brawley, L.R., Carron, A.V., Widmeyer, W.N. (1988). Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 199-213.
29. Brawley, L.R., Paskevich, D.M. (1997). Conducting team building research in the context of sport and exercise. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 11-40.
30. Bray, S.R. (2004). Collective efficacy, group goals, and group performance of a muscular endurance task. *Small Group Research*, 35, 230-238.
31. Bray, C.D., Whaley, D.E. (2001). Team cohesion, effort, and objective individual performance of high school basketball players. *The Sport Psychologist*, 15, 260-275.
32. Bromley, S.T. (2000). The relationship of the congruence of perceived and preferred cohesion to sport performance and satisfaction. Thesis (M.S.) Purdue University
33. Brown, R. (2006). *Procesy grupowe: dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa*. Gdańsk: GWP.
34. Burdzicka-Wołowik, J. (2012). Psychological gender of women taking up typically masculine sports activity. *Biomedical Human Kinetics*, 4(1), 24-28.
35. Burke, K.L. (1986). Comparison of psychological androgyny within a sample of female college athletes who participate in sports traditionally inappropriate for competition by females. *Perceptual and Motor Skills*, 63, 779-782.
36. Campbell, D.T. (1958). Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioural Science*, 3, 14-25.
37. Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 821-832.
38. Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and Considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
39. Carron, A.V. (1993). Group dynamics in sport. W: *Proceedings of the Eight World Congress on Sport Psychology*, Lisbon, Portugal, June 22-27 1993. 43-64.
40. Carron, A.V., Ball, J.R. (1977). An analysis of the cause-effect characteristics of cohesiveness and participation motivation in intercollegiate hockey. *International Review of Sport Sociology*, 12, 49-60.
41. Carron, A.V., Brawley, L.R., Eys, M.A., Bray, S.R., Colman, M.M., Dorsch, K., i in. (2003). Do individual perceptions of group cohesion reflect shared beliefs? An empirical analysis. *Small Group Research*, 34, 468-496.
42. Carron, A.V., Brawley, L.R., Widmeyer, W. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. W: J.L. Duda (red.), *Advancements in sport and exercise psychology measurement* (s. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

43. Carron, A.V., Bray, S.R., Eys, M.A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences*, 20, 119-126.
44. Carron, A.V., Chelladurai, P. (1981a). Cohesiveness as a factor in sport performance. *International Review of Sport Sociology*, 2(16), 21-43.
45. Carron, A.V., Chelladurai, P. (1981b). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139.
46. Carron, A.V., Dennis, P. (2001). The sport team as an effective group. W: J.M. Williams (red.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (czwarte wydanie, 120-134). Mountain View, CA: Mayfield.
47. Carron, A.V., Eys, M.A., Martin, L.J. (2012). Cohesion. W: G. Tenenbaum, R.C. Eklund, A. Kamata (red.), *Measurement in Sport and Exercise Psychology* (s. 411-421). Champaign, IL: Human Kinetics.
48. Carron, A.V., Garvie, G.T. (1978). Compatibility and successful performance. *Perceptual and Motor Performance*, 46, 1121-1122.
49. Carron, A.V., Hausenblas, H.A., Eys, M.A. (2005). *Group dynamics in sport* (3<sup>rd</sup> ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
50. Carron, A.V., Spink, K.S. (1995). The group size-cohesion relationship in minimal groups. *Small Group Research*, 26(1), 86-105.
51. Carron, A.V., Widmeyer, W., Brawley, L.R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
52. Cartwright, D., Zander, A. (1960). *Group dynamics*. Evanston: Harper.
53. Chalip, L., Villiger, J., Duignan, P. (1980). Sex-role identity in a select sample of women field hockey players. *International Journal of Sport Psychology*, 11, 240-248.
54. Chelladurai, P. *Manual for the Leadership Scale for Sports (LSS)*, materiał niepublikowany.
55. Chelladurai, P. (1980). Leadership in sport organization. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 5, 226-231.
56. Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.
57. Chelladurai, P. (1987). Multidimensionality and multiple perspectives of organizational effectiveness. *Journal of Sport Management*, 1, 37-47.
58. Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review of relevant research. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.



59. Chelladurai, P. (2001). *Managing organization for sport and physical activity: A systems perspective*. Scottsdale, AZ: Holcomb-Hathaway.
60. Chelladurai, P. (2007). Leadership in Sports. W: G. Tenenbaum, R.C. Eklund (red.), *Handbook of Sport Psychology Third Edition* (s. 113-135). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
61. Chelladurai, P., Carron, A.V. (1978). Leadership. *CAHPER Sociology of Sport Monograph Series*. Calgary, Alberta, Canada: University of Calgary.
62. Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.
63. Chelladurai, P., Riemer, H.A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
64. Chelladurai, P., Saleh, S.D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 85-92.
65. Chelladurai, P., Saleh, S.D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
66. Chia, J.S., Pyun, D.Y., Kwon, H.H. (2015). The impact of congruence between perceived and preferred leadership on satisfaction among college student-athletes in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 35(4), 498-513.
67. Choi, P.Y.L. (2000). *Femininity and the physically active woman*. New York: Routledge.
68. Chow, G.M., Feltz, D.L. (2008). Exploring new directions in collective efficacy and sport. W: M. R. Beauchamp i M. A. Eys (red.), *Group dynamics in exercise and sport psychology: Contemporary themes* (s. 221-245). London/New York: Routledge Taylor & Francis Group.
69. Clement-Guillotin, C., Fontayne, P. (2011). Situational malleability of gender schema: the case of the competitive sport context. *Sex Roles*, 64, 426-439.
70. Colker, R., Widom, C.S. (1980). Correlates of female athletic participation: Masculinity, femininity, self-esteem, and attitudes toward women. *Sex Roles*, 6, 47-58
71. Colley, A., Roberts, N., Chipps, A. (1985). Sex-role identity, personality and participation in team and individual sports by males and females. *International Journal of Sport Psychology*, 16(2), 103-112.
72. Conroy, D.E., Poczwadowski, A., Henschen, K.P. (2001). Evaluative Criteria and Consequences Associated with Failure and Success for Elite Athletes and Performing Artists. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 300-322.

73. Cooky, C., Messner, M.A., Hextrum, R.H. (2013). Women Play Sport, But Not on TV: A Longitudinal Study of Televised News Media. *Communication & Sport*, 00(0), 1-28.
74. Cooper-Chen, A. (2003). Światowe zawody, rozrywka i czas wolny. Kobiety przed telewizorem. W: A. Gwóźdź (red.), *Media - eros - przemoc. Sport w czasach popkultury* (s. 211-228). Kraków: Universitas.
75. Cote, J., Salmela, J.H., Russell, S. (1995). The knowledge of high-performance gymnastic coaches: Competition and training considerations. *The Sport Psychologist*, 9, 76-95.
76. Courneya, K.S., Chelladurai, P. (1991). A model of performance measures in baseball. *Journal of Sport Psychology*, 13, 16-25.
77. Croston, A.L. (2000). *Team cohesion and gender-role orientation*. Thesis. Springfield College.
78. Czajkowski, Z. (1996). *Psychologia sprzymierzeńcem trenera*. Warszawa: COS, Resortowe Centrum Metodyczno-Szkoleniowe Kultury Fizycznej i Sportu.
79. Czajkowski, Z. (2003). Teorie przywództwa i ich znaczenie w sporcie. *Sport Wyczynowy*, 3-4, 77-89.
80. Del Rey, P., Sheppard, S. (1981). Relationship of psychological androgyny in female athletes to self-esteem. *International Journal of Sport Psychology*, 12, 165-175.
81. Dhurup, M., Reddy, L. (2013). Social and task cohesion and the relationship with team sport satisfaction and academic performance among a first year university cohort. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance (AJPHERD)*, 19(2), 381-393.
82. Dion, K.L. (2000). Group cohesion: from „field of forces” to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 7-26.
83. Doliński, D., Szmajke, A. (1991a). Psychologiczne reakcje na sytuację startową. W: T. Tyszka (red.), *Psychologia i sport* (s. 113-152). Warszawa: Wydawnictwo AWF.
84. Doliński, D., Szmajke, A. (1991b). Osobowość sportowca jako determinanta jego funkcjonowania w warunkach startowych. W: T. Tyszka (red.), *Psychologia i sport* (s. 75-84). Warszawa: Wydawnictwo AWF.
85. Donnelly, P., Carron, A.V., Chelladurai, P. (1978). *Group cohesion and sport*. Ottawa, ON: CAHPER Sociology of Sport Monograph Series.
86. Eagly, A.H., Carli, L.L. (1981). Sex of researcher and sex-typed communications as determinants of sex-differences in influencability: A meta-analysis of social influence studies. *Psychological Bulletin*, 90, 1-20.
87. Eagly, A.H., Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.

88. Edwards, S.W., Gordin, R.D., Henschen, K.P. (1984). Sex-role orientations of female NCAA championship gymnasts. *Perceptual and Motor Skills*, 58, 625-626.
89. Evans, N.J., Jarvis, P.A. (1980). Group cohesion: A review and reevaluation. *Small Group Behavior*, 11, 359-370.
90. Everett, J.J., Smith, R.E., Williams, K.D. (1970). Effects of team cohesion and identifiability on social loafing in relay swimming performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 311-324.
91. Eys, M.A., Hardy, J., Carron, A.V., Beauchamp, M.R. (2003). The relationship between task cohesion and competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 66-76.
92. Eys, M., Ohlert, J., Evans, M.B., Wolf, S.A., Martin, L.J., Van Buussel, M., Steins, Ch. (2015). Cohesion and performance for female and male sport teams. *The Sport Psychologist*, 29, 97-109.
93. Feltz, D.L., Chase, M.A. (1998). The measurement of self-efficacy and confidence in sport. W: J. Duda (red.), *Advancements in sport and exercise psychology measurement* (s. 63-78). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
94. Feltz, D.L., Lirgg, C.D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83, 557-564.
95. Feltz, D.L., Lirgg, C.D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. W R.N. Singer, H.A. Hausenblas, C. Janelle (red.), *Handbook of sport psychology* (drugie wydanie, s. 340-361). New York: Wiley.
96. Feltz, D.L., Short, S.E., Sullivan, P.J. (2008). *Self-efficacy in sport. Research and strategies for working with athletes, teams, and coaches*. Champaign, IL: Human Kinetics.
97. Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57, 271-282.
98. Festinger, L., Schachter, S., Back, K. (1963). *Social pressures in informal groups*. Stanford, CA: Stanford University Press. (Oryginalnie opublikowano w 1950).
99. Fiedler, F. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
100. Filho, E., Dobersek, U., Gershgoren, L., Becker, B., Tenenbaum, G. (2014). The cohesion-performance relationship in sport: a 10-year retrospective meta-analysis. *Sport Sciences for Health*, 10, 165-177.
101. Filho, E., Tenenbaum, G., Yang, Y. (2015). Cohesion, team mental models, and collective efficacy: towards an integrated framework of team dynamics in sport. *Journal of Sports Sciences*, 33(6), 641-653.

102. Gallimore, R., Tharp, R. (2004). What a coach can teach a teacher, 1975-2004: Reflection and reanalysis of John Wooden's teaching practices. *The Sport Psychologist*, 18, 119-137.
103. Gardner, D.E., Shields, D.L., Bredemeier, B.J., Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *Sport Psychologist*, 10 (4), 367-381.
104. Garland, D.J., Barry, J.R. (1988). The effects of personality and perceived leader behavior on performance in collegiate football. *Psychological Record*, 38, 237-247.
105. Gill, D.L. (1977). Cohesiveness and performance in sport groups. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 5, 131-155.
106. Gill, D.L. (1993). Competitiveness and competitive orientation in sport. W: R.N. Singer, M. Murphey, L.K. Tennant (red.), *Handbook on research in sport psychology* (314-327). New York: Macmillan.
107. Gioldasis, A., Stavrou, N., Mitrotasios, M., Psychountaki, M. (2016). Cohesion and performance in soccer: A causal model. *Sport Science Review*, XXV(1-2), 97-112.
108. Goodman, P.S., Ravlin, E., Schminke, M. (1987). Understanding groups in organizations. W: L.L. Cummings, B.M. Staw (red.), *Research in organizational behavior* (121-173). Greenwich, CT: JAI.
109. Golembiewski, R.T. (1962). *The small group: An analysis of research concepts and operations*. Chicago: University of Chicago Press.
110. González-Ponce, I., Leo, F.M., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., García-Calvo, T. (2013). Análisis de los procesos grupales en función del género en un contexto deportivo semiprofesional (Analysis of the group processes regarding sex in the semiprofessional sport context). *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 45-52.
111. González-Ponce, I., Sánchez, D., Amado, D., Pulido, J.J., López, J.M.a, Leo, F.M. (2013). Análisis de la cohesión, la eficacia colectiva y el rendimiento en equipos femeninos de fútbol (Analysis of Cohesion, Collective Efficacy and Performance in Women's Football Teams). *Apunts. Educación Física y Deportes*, 114(4), 65-71.
112. Gould, D., Flett, M.R., Bean, E. (2009). Mental preparation for training and competition. W: B.W. Brewer (red.), *Handbook of sports medicine and science. Sport Psychology* (s. 53-63). Chichester, Wielka Brytania: Wiley-Blackwell.
113. Gracz, J., Sankowski, T. (2007). *Psychologia aktywności sportowej*. Poznań: Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu.
114. Greenlees, I.A., Graydon, J.K., Maynard, I.W. (1999). The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of Sports Sciences*, 17, 151-158.

- 115.Greenlees, I.A., Graydon, J.K., Maynard, I.W. (2000). The impact of individual efficacy beliefs on group goal selection and group goal commitment. *Journal of Sports Sciences*, 18, 451-459.
- 116.Greenlees, I.A., Nunn, R.L., Graydon, J.K., Maynard, I.W. (1999). The relationship between collective efficacy and precompetitive affect in rugby players: Testing Bandura's model of collective efficacy. *Perceptual Motor Skills*, 89, 431-440.
- 117.Grieve, F.G., Whelan, J.P., Meyers, A.W. (2000). An experimental examination of the cohesion-performance relationship in an interactive team sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12, 219-235.
- 118.Griffin, P. (1992). Changing the games: homophobia, sexism and lesbians in sport. *Quest*, 44, 251-265.
- 119.Gross, N., Martin, W. (1952). On group cohesiveness. *American Journal of Sociology*, 57, 533-546.
- 120.Gully, S.M., Incalcaterra, K.A., Joshi A., Beaubien, J.M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87, 819-832.
- 121.Halbrook, M., Blom, L.C., Hurley, K., Bell, R.J., Holden, J.E. (2012). Relationships among motivation, gender, and cohesion in a sample of collegiate athletes. *Journal of Sport Behavior*, 35, 61-77.
- 122.Hall, E.G., Durborow, B., Progen, J.L. (1986). Self-esteem of female athletes and nonathletes relative to sex role type and sport type. *Sex Roles*, 15(7/8), 379-390.
- 123.Hampson, R. Jowett, S. (2012). Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. *Scandinavian Journal of Medicine & Science In Sports*, 12, 1-7.
- 124.Hardy, J., Eys, M.A., Carron, A.V. (2005). Exploring the potential disadvantages of high cohesion in sports teams. *Small Group Research*, 36(2), 166-187.
- 125.Hare, A.P. (1976). *Handbook of small group research* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Free Press.
- 126.Harris, D.V., Jennings, S.E. (1977). Sex-role orientation and self-perceptions of female athletes (summary). *International Journal of Sport Psychology*, 8, 230-239.
- 127.Harwood, C. (2009). Enhancing self-efficacy in professional tennis: Intensive work for life on tour. W: B. Hemmings, T. Holder (red.), *Applied sport psychology* (s. 7-32). Chichester, Wielka Brytania: Wiley-Blackwell.
- 128.Herzig, M. (2002). Psychologiczne uwarunkowania i umiejętności a skuteczność pracy trenera. *Sport Wyczynowy*, 5-6, 23-31.
- 129.Herzig, M. (2004). Trener - zawodnik - psycholog. *Sport Wyczynowy*, 7-8, 13-19.

- 130.Heuze, J.P., Raimbault, N., Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective-efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sport Sciences*, 24, 59-68.
- 131.Hill, R.E. (1975). Interpersonal compatibility and workgroup performance. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 11, 210-219.
- 132.Hodges, L., Carron, A. (1992). Collective-efficacy and group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 48-59.
- 133.Hogg, M.A. (1992). *The social psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity*. London: Harvester Wheatsheaf.
- 134.Hoigaard, R., De Cuyper, B., Fransen, K., Boen, F., Peters, D.M. (2015). Perceived coach behavior in training and competition predicts collective efficacy in female elite handball players. *International Journal of Sport Psychology*, 46(6), 321-336.
- 135.Hoigaard, R., Tofteland, I., Ommundsen, Y. (2006). The effect of team cohesion on social loafing in relay teams. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 18(1), 59-73.
- 136.Homans, G.C. (1950). *The human group*. New York: Harcourt, Brace & World.
- 137.Horne, T., Carron, A.V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- 138.Hox, J.J. (2002). *Multilevel analysis. Techniques and applications*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 139.James, L.R. (1982). Aggregating bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 219-229.
- 140.James, L.R., Demaree, R.G., Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69, 85-98.
- 141.Janelle, C.M. (2002). Anxiety, arousal and visual attention: A mechanistic account of performance variability. *Journal of Sports Sciences*, 20, 237-251.
- 142.Jowett, S., Chaundy, V. (2004). An Investigation Into the Impact of Coach Leadership and Coach-Athlete Relationship on Group Cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(4), 302-311.
- 143.Jowett, S., Shanmugam, V., Caccoulis, S. (2012). Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 66-78.
- 144.Kao, S-F., Watson II, J.C., Chen, Y-F., Halbrook, M. (2015). Relationships between the congruence of required and perceived leadership behavior and satisfaction in athletes. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 117(2), 391-405.

- 145.Karreman, E., Dorsch, K., Riemer, H. (2009). Athlete Satisfaction and Leadership: Assessing Group-Level Effects. *Small Group Research*, 40(6), 720-737.
- 146.Keshtan, M.H., Ramzaninezhad, R., Kordshooli, Sh.Sh., Panahi, P.M. (2010). The relationship between collective efficacy and coaching behaviors in professional volleyball league of Iran Clubs. *World Journal of Sport Sciences*, 3(1), 1-6.
- 147.King, B.M., Minium, E.W. (2009). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- 148.Kłodecka-Różalska, J., Kownacka, I. (2005). Stereotyp płci i motywacji osiągnięć młodzieży uprawiającej sporty walki. *Sport Wyczynowy*, 11-12, 23-31.
- 149.Koca, C., Asci, F.H., Kirazei, S. (2005). Gender role orientation of athletes and nonathletes in a patriarchal society: A study in Turkey. *Sex Roles*, 52(3/4), 217-225.
- 150.Koivula, N. (1999). Gender stereotyping in televised media sport coverage. *Sex Roles*, 41(7-8), 589-604.
- 151.Koivula, N. (2001). Perceived characteristics of sports categorized as gender-neutral, feminine and masculine. *Journal of Sport Behavior*, 24, 377-393.
- 152.Kozlowski, S.W.J., Hattrup, K. (1992). A disagreement about within-group agreement: Disentangling issues of consistency versus consensus. *Journal of Applied Psychology*, 77, 161-167.
- 153.Kozub, S.A., Button, C.J. (200). The influence of a competitive outcome on perceptions of cohesion in rugby and swimming teams. *International Journal of Sport Psychology*, 31, 82-95.
- 154.Kozub, S.A. McDonnell, J.F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- 155.Kozub, S.A., Peace, D.G. (1994). Perceived Coaching Behaviors and Team Cohesion in High School Girl's Basketball Teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16, 85-83.
- 156.Kożusznik, B. (2007). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- 157.Krane, V. (1996). Lesbian in sport: toward acknowledgment, understanding and theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 237-246.
- 158.Krawczyński, M. (1995a). Grupa sportowa. Charakterystyka psychospołeczna. W: K. Maroszek, E. Dubowik, R. Kościelak, H. Kulas, M. Krawczyński, *Wybrane zagadnienia z psychologii sportu*, s. 131-149, Gdańsk: AWF w Gdańsku.
- 159.Krawczyński, M. (1995b). *Spójność grupowa a dojrzałość społeczna. Studia z psychologii sportu*. Gdańsk: Wydawnictwo Uczelniane AWF.

- 160.Krawczyński, M. (1999). *Grupowe decyzje taktyczne w zespołowych grach sportowych: perspektywa paradygmatu wpływów (na przykładzie piłki nożnej)*. Gdańsk: Wydawnictwo Uczelniane AWF.
- 161.Krejtz, K., Krejtz, I., Kopacz, A. (2013). Jedno- i wielozmiennowa analiza regresji jako narzędzie przewidywania w psychologii. W: S. Bedyńska, M. Cypriańska (red.), *Statystyczny drogowskaz 1. Praktyczne wprowadzenie do wnioskowania statystycznego*, s. 223-243, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej.
- 162.Kuczyńska, A. (1992). *Inwentarz do oceny płci psychologicznej. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- 163.Landers, D., Luschen, G. (1974). Team performance outcome and cohesiveness of competitive coaching groups. *International Review of Sport Sociology*, 9, 57-71.
- 164.Landers, D.M., Wilkinson, M.O., Hatfield, B.D., Barber, H. (1982). Causality and the cohesion-performance relationship. *Journal of Sport Psychology*, 4, 170-183.
- 165.Lee, C., Farh, J-L. (2004). Joint Effects of Group Efficacy and Gender Diversity on Group Cohesion and Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 136-154.
- 166.Lenk, H. (1969). Top performance despite internal conflict: An antithesis to a functional proposition. W: J. Loy, G. Kenyon (red.), *Sport, culture and society: A reader on the sociology of sport*. Toronto, ON: MacMillan.
- 167.Leo, F.M., González-Ponce, I., Sánchez-Miguel, P.A., Ivarsson, A., García-Calvo, T. (2015). Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 20, 60-66.
- 168.Leo, F.M., Sánchez-Miguel, P.A., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., García-Calvo, T. (2011). Incidencia de la cooperación, la cohesión y la eficacia colectiva en el rendimiento en equipos de fútbol. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 26(7), 341-354.
- 169.Leo, F.M., Sánchez-Miguel, P.A., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., García-Calvo, T. (2013). Analysis of cohesion and collective efficacy profiles for the performance of soccer players. *Journal of Human Kinetics*, 39, 221-229.
- 170.Lewin, K. (1948). *Resolving social conflicts*. New York: Harper & Row.
- 171.Lichacz, F.M., Partington, J.T. (1996). Collective-efficacy and true performance. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 146-158.
- 172.Lipoński, W. (2012). *Historia sportu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- 173.Lipowski, M. (2000). Kobieta jako uczestniczka rekreacji ruchowej - motywacyjna funkcja celu. *Psychologia Rozwojowa*, 5(3-4), 377-387.



- 174.Lipowski, M. (2006). *Rekreacja ruchowa kobiet jako zachowanie prozdrowotne. Uwarunkowania a motywy uczestnictwa*. Gdańsk: Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu.
- 175.Lirgg, C.D. (1991). Gender differences in self-confidence in physical activity: A meta-analysis of recent studies. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8, 294-310.
- 176.Lott, A.J., Lott, B.D. (1965). Group cohesiveness as interpersonal attraction: A review of relationship with antecedent and consequent variables. *Psychological Bulletin*, 64, 259-309.
- 177.Loughead, T.M., Carron, A.V. (2004). The mediating role of cohesion in the leader behavior-satisfaction relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 355-371.
- 178.Loughead, T.M, Colman, M.M, Carron, A.V. (2001). Investigating the mediational relationship of leadership, class cohesion, and adherence in an exercise setting. *Small Group Research*, 32, 558-575.
- 179.Łuszczńska, A. (2012). *Psychologia sportu i aktywności fizycznej. Zagadnienia kliniczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- 180.MacLean, D., Sullivan, P. (2003). A season long case study investigation of collective efficacy in male intercollegiate basketball. *Athletic Insight The Online Journal of Sport Psychology*, 5(3), 1-9.
- 181.Malczewski, F. (1971). *Wybrane zagadnienia psychologii społecznej sportu. Wyniki badań*. Warszawa: INKF.
- 182.Mandal, E. (2003). *Kobiecość i męskość. Popularne opinie a badania naukowe*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- 183.Mandal, E. (2004a). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. (drugie wydanie) Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- 184.Mandal, E. (2004b). Ciało jako proces - ciało jako obiekt. Obraz ciała u studentów Akademii Wychowania Fizycznego i studentów kierunków uniwersyteckich. *Czasopismo Psychologiczne*, 10(1), 35-47.
- 185.Mandal, E. (2005). Kobiecość i męskość w psychologii. W: A. Barska, E. Mandal (red.), *Tożsamość społeczno-kulturowa płci* (s. 29-45). Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- 186.Mandal, E. (2007a). Emotions of Women and Men - Similarities - Differences - Development. *The New Educational Review*, 12(2). 169-183.
- 187.Mandal, E. (2007b). Gender, Machiavellianism, study major, and fear of success. *Polish Psychological Bulletin*, 38(1), 40-49.

- 188.Mandal, E. (2008). Fear of Success among Students - Range and Predictors. *The New Educational Review*, 15(2), 209-215.
- 189.Martens, R., Landers, D.M., Loy, J.W. (1972). *Sport Cohesiveness Questionnaire*. Washington, DC: AAHPERD American Alliance for Health, Physical Education, Recreation and Dance Publications.
- 190.Martens, R., Peterson, J. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction in team performance. *International Review of Sport Sociology*, 6, 49-71.
- 191.Martinez-Santos, R., Ciruelos, O., (2013). Collective efficacy, cohesion and performance in spanish amateur female basketball. *Revista de Psicologia del Deporte*, 22(1), 235-238.
- 192.Matteo, S. (1986). The effect of sex and gender-schematic processing on sport participation. *Sex Roles*, 15(7), 417-432.
- 193.McGrath, J.E. (1962). The influence of positive interpersonal relations on adjustment and effectiveness in rifle teams. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 365-375.
- 194.McGrath, J.E. (1984). *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 195.Melnick, M.J., Chemers, M. (1974). Effects of group social structure on the success of basketball teams. *Research Quarterly*, 45, 1-8.
- 196.Messner, M.A., Duncan, M.C., Jensen, K. (1993). Separating the men from the girls: The gendered language of televised sports. *Gender and Society*, 7(1), 121-137.
- 197.Mika, S. (1981). *Psychologia społeczna*. Warszawa: PWN.
- 198.Mikalachki, A. (1969). *Group cohesion reconsidered*. London, ON: School of Business Administration, University of Western Ontario.
- 199.Mikołajczyk, M. (1995). Płeć psychologiczna kobiet uprawiających sport i nie uprawiających sportu. W: Z. Żukowska (red.), *Sport w życiu kobiety* (s. 45-55). Warszawa: Polskie Stowarzyszenie Sportu Kobiet.
- 200.Mikołajczyk, M. (2003). Czy sport musi mieć płeć? W: J. Kłodecka-Różalska (red.), *Sportsmenka - kobietą sukcesu... Korzyści i bariery aktywności sportowej kobiet* (s. 24-42). Warszawa: Polskie Stowarzyszenie Sportu Kobiet.
- 201.Mikołajczyk, M. (2004). Sport i płeć a jakość życia. *Psychologia Jakości Życia*, 3(1), 99-122.
- 202.Mohades, F., Ramzaninezhad, R., Khabiri, M., Kazemnezhad, A. (2010). Coach's leadership styles, team cohesion, and athlete satisfaction among Iranian professional teams. *Research Journal of International Studies*, 16, 25-32.

203. Mullen, B., Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
204. Murray, N.P. (2006). The differential effect of team cohesion and leadership behavior in high school sports. *Individual Differences Research*, 4(4), 216-225.
205. Muthen, B. (1997). Latent variable modeling with longitudinal and multilevel data. W: A. Raftery (red.), *Sociological Methodology* (s. 453-480). Washington: American Sociological Association.
206. Muthiane, Ch.M., Rintaugu, E.G., Mwisukha, A. (2015). The relationship between team cohesion and performance in basketball league in Kenya. *International Journal of Applied Psychology*, 5(4), 90-95.
207. Myers, A.M., Lips, H.M. (1978). Participation in competitive amateur sports as a function of psychological androgyny. *Sex Roles*, 4, 571-578.
208. Myers, N.D., Payment, C.A., Feltz, D.L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(3), 182-195.
209. Myers, N.D., Payment, C.A., Feltz, D.L. (2007). Regressing Team Performance on Collective Efficacy: Considerations of Temporal Proximity and Concordance. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 11(1), 1-24.
210. Narimari, M., Ahari, S.S. (2008). A study of the relationship between team cohesion, role ambiguity and athletic performance in football team players. *Research Journal of Biological Sciences*, 3, 47-51.
211. Neter, J., Kutner, M.H., Nachtsheim, C.J., Wasserman, W. (1996). *Applied Linear Statistical Model*. WCB McGraw-Hill.
212. Newcomb, T.M. (1951). Social psychological theory. W: J.H. Rohrer, M. Sherif (red.), *Social Psychology at the crossroads*. New York: Harper.
213. Nideffer, R. (1976). Test of attentional and interpersonal style. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 394-404.
214. Ogilvie, B. C. (1968). The Unconscious Fear of Success. *Quest*, 10, 35-39.
215. Pacut, A. (2006). Poczucie tożsamości płciowej kobiet a uprawiana przez nie dyscyplina sportu. *Sport Wyczynowy*, 3/4, 35-39.
216. Paiment, C.A., Bischoff, D. (2007). Effect of interdependence and gender on team cohesion and performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 29, 196.
217. Paludi, M.A. (1984). Psychometric properties and underlying assumptions of four objective measures of fear of success. *Sex Roles*, 10, 1-2, 15-24.

- 218.Paradis, K., Loughhead, T.M. (2010). Examining the Mediating Role of Cohesion between Athlete Leadership and Athlete Satisfaction in Youth Sport. *International Journal of Sport Psychology*, 41, 1-20.
- 219.Paskevich, D.M. (1995). *Conceptual and measurement factors of collective efficacy in its relationship to cohesion and performance outcome*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo, Waterloo, Canada.
- 220.Paskevich, D.M., Brawley, L.R., Dorsch, K.D., Widmeyer, W.N. (1999). Relationship between collective efficacy and team cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 3, 210-222.
- 221.Pain, M.A., Harwood, C.G. (2008). The performance environment of the England youth soccer teams: A quantitative investigation. *Journal of Sports Sciences*, 26, 1157-1169.
- 222.Peterson, J.A., Martens, R. (1972). Success and residential affiliation as determinants of team cohesiveness. *Research Quarterly*, 43, 62-76.
- 223.Pijpers, J.R., Oudejans, R.R.D., Holsheimer, F., Bakker, F.C. (2003). Anxiety-performance relationships in climbing: A process-oriented approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 4, 283-304.
- 224.Pospiszyl, K. (1993). Czy dama boi się sukcesu? *Trening*, 20(4), 83-89.
- 225.Prapavessis, H., Carron, A.V. (1996). The effect of group cohesion on competitive state anxiety. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 64-74.
- 226.Prapavessis, H., Carron, A.V. (1997). Cohesion and work output. *Small Group Research*, 28, 294-301.
- 227.Prati, G., Pietrantonio, L. (2013). The effects of congruency and discrepancy of sport leadership behaviors on objective performance. *International Journal of Sport Psychology*, 44, 546-564.
- 228.Price, J.L. (1972). The study of organizational effectiveness. *The Sociological Quarterly*, 13, 3-15.
- 229.Price, M.S., Weiss, M.R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: a test of Transformational Leadership Theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25, 265-279.
- 230.Priebe, C.S., Spink, K.S., Wilson, K.S., Ulvick, J.D. (2011). Better with others: groupness, cohesion and satisfaction in exercise and sport settings. *Journal of Exercise, Movement, and Sport*, 43(1),
- 231.Rabbie, J.M., Horwitz, M. (1988). Categories versus groups as explanatory concepts in intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 117-123.

- 232.Radkiewicz, P., Zieliński, M.W. (2010). Hierarchiczne modele liniowe. Co nam dają i kiedy warto je stosować. *Psychologia Społeczna*, 2-3(14), 217-233.
- 233.Ramzaninezhad, R., Keshtan, M.H., Shahamat, M.D., Kordshooli, S.S. (2009). The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Brazilian Journal of Biomotricity*, 3(1), 31-39.
- 234.Reddy, W.R., Byrnes, A. (1972). Effects of interpersonal group composition on the problem-solving behavior of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 516-517.
- 235.Reis, H.T., Jelsma, B. (1978). A social psychology of sex differences in sport. W: W.F. Straub (red.), *Sport psychology: An analysis of athlete behavior* (drugie wydanie) (178-188). Ithaca, NY: Mouvement.
- 236.Remers, L., Widmeyer, W.N., Williams, J.M., Myers, L. (1995). Possible mediators and moderators of the class size-member adherence relationship in exercise. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7, 38-49.
- 237.Riemer, H.A. (2007). Multidimensional Model of Coach Leadership. W: S. Jowett, D. Lavallee (red.), *Social Psychology in Sport* (s. 57-73). Champaign, IL: Human Kinetics.
- 238.Riemer, H.A., Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 276-293.
- 239.Riemer, H.A., Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- 240.Riemer, H.A., Toon, K. (2001). Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender and Ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72 (3), 243-256.
- 241.Riggs, M.L., Knight, P.A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.
- 242.Ringelmann, M. (1913) Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme. *Annales de l'Institut National Agronomique*, 2(12), 1-40.
- 243.Robinson, T.T., Carron, A.V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364-378.
- 244.Ruder, M K., Gill, DL. (1982). Immediate effects of win/loss on perception of cohesion in intramural volley ball teams. *Journal of Sport Psychology*, 44, 227- 234.
- 245.Saal, F.E., Knight, P.A. (1988). *Industrial Organizational Psychology: Science and Practice*. Belmont, CA: Brooks-Cole.

- 246.Salminen, S. (1990). Sex role and participation in traditionally in appropriate sports. *Perceptual and Motor Skills*, 71(3), 1216-1218.
- 247.Salminen, S., Luhtanen, P. (1998). Cohesion predicts success in junior ice hockey. *Perceptual and Motor Skills*, 87, 649-650.
- 248.Sankowski, T. (2001). *Wybrane psychologiczne aspekty aktywności sportowej*. Poznań: Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego.
- 249.Schneider, M. (2003). Erotyka sportu telewizyjnego. W: A. Gwóźdź (red.), *Media - eros - przemoc. Sport w czasach popkultury* (s. 79-94). Kraków: Universitas.
- 250.Scholten, P.P.M. (1978). Perceived and expected behavior of coaches as assessed by athletes. Niepublikowana rozprawa magisterska, University of Alberta.
- 251.Schutz, W.C. (1966). *The interpersonal underworld*. Palo Alto, CA: Science and Behavior Books.
- 252.Underwood, W.J., i Krafft, L.J. (1973). Interpersonal compatibility and managerial effectiveness: A test of the Fundamental Interpersonal Relations Orientation theory. *Journal of Applied Psychology*, 58, 89-94.
- 253.Sekuła-Kwaśniewicz, H. (1991). *Sport zawodniczy a style życia. Studium socjologiczne kobiet czynnych w sporcie*. Kraków: AWF im. Bronisława Czecha w Krakowie.
- 254.Serpa, S., Pataco, V., Santos, F. (1991). Leadership patterns in handball international competition. *International Journal of Sport Psychology*, 22, 78-89.
- 255.Shackleton, V., Wale, P. (2007). Przywództwo i zarządzanie. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 307-331). Gdańsk: GWP Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- 256.Shangi, G., Carron, A.V. (1987). Group cohesion and its relationship with performance and satisfaction among high school basketball players. *Canadian Journal of Sport Sciences*, 12, 20.
- 257.Shaw, M.E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- 258.Sherif, M., Sherif, C.W. (1956). *An outline of social psychology* (red.). New York: Harper & Row.
- 259.Sherman, C.A., Fuller, R., Speed, H.D. (2000). Gender comparisons of preferred coaching behaviors in Australian sports. *Journal of Sport Behavior*, 23, 389-402.
- 260.Shields, D.L., Gardner, D.E., Bredemeier, B.J., Bostro, A. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion. *Journal of Psychology*, 131(2), 196-210.

- 261.Short, S.E., Sullivan, P., Feltz, D.L. (2005). Development and preliminary balidation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sport. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9, 181-202.
- 262.Slater, M.R., Sewell, D.F. (1994). An examination of the cohesion-performance relationship in university hockey teams. *Journal of Sport Sciences*, 12, 423-431.
- 263.Smoll, F.L., Smith, R.E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.
- 264.Soroka, A., Bergier, J. (2011). Sense of gender identity in women practicing football with consideration of the formation. *Polish Journal of Sport Tourism*, 18, 45-58.
- 265.Spink, K.S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- 266.Spink, K.S. (1992). Group cohesion and starting status in successful and less successful elite volleyball teams. *Journal of Sport Sciences*, 10, 379-388.
- 267.Spink, K.S., Carron, A.V. (1992). Group cohesion and adherence in exercise classes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(1), 78.86.
- 268.Spink, K.S., Nickel, D., Wilson, K., Odnokon, P. (2005). Using a multilevel approach to examine the relationship between task cohesion and team task satisfaction in elite ice hockey players. *Small Group Research*, 36(5), 539-554.
- 269.Spink, K.S., Ulvick, J.D., Crozier, A.J., Wilson, K.S. (2014). Group cohesion and adherence in unstructured exercise groups. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(3), 293-298.
- 270.Stajkovic, A.D., Lee, D., Nyberg, A.J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: meta analyses of their relationship, and test of a mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 814-828.
- 271.Starosta, W. (2003). W poszukiwaniu uzasadnień dla podziału dyscyplin sportu na męskie i żeńskie. W: J. Kłodecka-Różalska (red.), *Sportsmenka - kobietą sukcesu... Korzyści i bariery aktywności sportowej kobiet* (s. 205-216). Warszawa: Polskie Stowarzyszenie Sportu Kobiet.
- 272.Stogdill R.M. (1987). Group productivity, drive and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 25-30.
- 273.Szmajke, A. (1999). Teksańczycy bez winchesterów. Przejawy kultury honoru w mentalności młodych Polaków: Czy kultura sportu jest enklawą kultury honoru?. *Kolokwia Psychologiczne*, 7, 223-252.
- 274.Szmajke, A., Adamczuk, A. (1993). Samoocena, poziom agresywności i tożsamość płciowa kobiet uprawiających sport wyczynowy. *Trening*, 4(20), 117-126.

- 275.Szmajke, A., Doliński, D. (1991). Dwie strony medalu: pozytywne i negatywne psychologiczne skutki sportu. W: T. Tyszką (red.), *Psychologia i sport* (s. 202-228). Warszawa: Wydawnictwo AWF.
- 276.Szmajke, A., Zomerska, J. (2003). Blaski i cienie rywalizacji. Orientacja społeczna a ustosunkowanie do innych ludzi, czyli o dwóch typach egoizmu. W: J. Jonkisz, M. Lewandowski (red.), *Wychowanie i kształcenie w reformowanej szkole* (s. 161-176). Wrocław: WTN.
- 277.Tajfel, H., Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W: W. G. Austin i S. Worchel (red.), *The social psychology intergroup relations* (33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- 278.Terry, P.C. (1984). The coaching preferences of elite athletes competing at Universiade'83. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9(4), 201-208.
- 279.Terry, P.C., Howe, B.L. (1984). The coaching preferences of athletes. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9(4), 188-193.
- 280.Tharp, R., Gallimore, R. (1976). What a coach can teach a teacher. *Psychology Today*, 9, 74-78.
- 281.Thompson, S.A., Albinson, J. (1991, wrzesień). *An investigation of factors affecting the development of cohesion among intercollegiate rowers*. materiał niepublikowany
- 282.Tucmkan, B.W., Jensen, M.A.C. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419-427.
- 283.Turner, J.C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. W: H. Tajfel (red.), *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 284.Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- 285.Tziner, A., Nicola, N., Rizac, A. (2003). Relation between social cohesion and team performance in soccer teams. *Perceptual & Motor Skills*, 96, 145-148.
- 286.Uguccioni, S.M., Ballantyne, R.H. (1980). Comparison of attitudes and sex roles for female athletic participants and nonparticipants. *International Journal of Sport Psychology*, 11, 42-48.
- 287.Vealey, R.S. (2007). Mental skills training in sport. W: G. Tenenbaum, R.E. Eklund (red.), *Handbook of sports psychology* (wyd. 3) (s. 278-309). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- 288.Voyer, D., Postma, A., Brake, B., Imperato-McGinley, J. (2007). Gender differences in object location memory: A metaanalysis. *Psychonomic Bulletin and Review*, 14, 23-38.



- 289.Voyer, D., Voyer, S., Bryden, N.P. (1995). Magnitude of sex differences in spatial abilities: A meta-analysis and consideration of critical variables. *Psychological Bulletin*, 117, 250-270.
- 290.Wallace, E.R. (1977). The development of Freud's ideas on social cohesion. *Psychiatry*, 40, 232-241.
- 291.Wałach-Biśta, Z. (2012). Czy sukcesu sportowego można się obawiać?. *Sport Wyczynowy*, 2, 82-89.
- 292.Wałach-Biśta, Z. (2013). A Polish adaptation of Leadership Scale for Sports – a questionnaire examining coaching behavior. *Human Movement*, 14(3), 265-274.
- 293.Wałach-Biśta, Z. (2015a). The construction and empirical verification of the Sense of Team Efficacy Questinnnaire (Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności). *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 7(1), 14-28.
- 294.Wałach-Biśta Z. (2015b). Skala Satysfakcji w Sporcie - konstrukcja i weryfikacja empiryczna kwestionariusza. *Medycyna Sportowa*, 31(3), 147-161.
- 295.Watson, C.B., Chemers, M.M., Preiser, N. (2001). Collective efficacy. A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1057-1068.
- 296.Weinberg, R.S., Gould, D. (2007). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign: Human Kinetics.
- 297.Weinberg, R., Tenenbaum, G., McKenzie, A., Jackson, S.J., Anshel, M., Grove, R., i in. (2000). Motivation for sport and physical activity: Relationships to culture, self-reported activity levels, and gender. *International Journal of Sport Psychology*, 31, 321-346.
- 298.Weiss, M.R., Friedrichs, W.D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346.
- 299.West, S.G., Biesanz, J.C., Pitts, S.C. (2000). Causal inference and generalization in field settings: Experimental and quasi-experimental designs. W: H.T. Reis, C.M. Judd (red.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (s. 40-84). New York: Cambridge University Press.
- 300.Westre, K.R., Weiss, M.R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *Sport Psychologist*, 5(1), 41-54.
- 301.Widmeyer, W.N., Brawley, L.R., Carron, A.V. (1985). *The measurement of cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire*. London, ON: Sports Dynamics.
- 302.Widmeyer, W.N., Brawley, L.R., Carron, A.V. (1990). The effects of group size in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 177-190.

303. Widmeyer, W.N., Carron, A.V., Brawley, L.R. (1993). Group cohesion in sport and exercise. W: R.N. Singer, M. Murphey, K.L. Tennant (red.), *Handbook of Research in Sport Psychology* (s. 672-692). New York: Macmillan.
304. Widmeyer, W.N., Martens, R. (1978). When cohesion predicts performance outcome in sport. *Research Quarterly*, 49, 372-380.
305. Widmeyer, W.N., Williams, J. (1991). Predicting cohesion in coacting teams. *Small Group Research*, 22, 548-557.
306. Więziak, D. (2007). Wielopoziomowe modelowanie regresyjne w analizie danych. *Wiadomości Statystyczne*, 9, 1-12.
307. Wiley, C.G.E., Shaw, S.M., Havitz, M.E. (2000). Men's and Women's Involvement in Sport: An Examination of the Gendered Aspects of Leisure Involvement, *Leisure Sciences*, 22, 19-31.
308. Wiliński, W. (2012). Gender identity in female football players. *Human Movement*, 13(1), 40-47.
309. Williams, A.M., Elliott, D. (1999). Anxiety, expertise, and visual strategy in karate. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21, 362-375.
310. Williams, J.M., Hacker, C.M. (1982). Causal relationships among cohesion, satisfaction and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport Psychology*, 4, 324-337.
311. Williams, J.M., Widmeyer, W.N. (1991). The cohesion-performance outcome relationship in a coacting sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13, 364-371.
312. Włoch, R. (2012). Sport kobiet w Polsce: Zaproszenie do diagnozy. *Człowiek i Społeczeństwo*, XXXVI(1), 57-77.
313. Wojciszke, B. (2011). *Psychologia społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
314. Wosińska, W. (1985). *Kierowanie ludźmi w świetle psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.
315. Wright, W.T. (1984). *The effect of ability and gender on the rating of team cohesion within successful inter-collegiate basketball teams*. Thesis. University of Oregon.
316. Wrisberg, C.A., Draper, M.V. (1988). Sex, sex role orientation, and the cohesion of intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Behavior*, 11, 45-54.
317. Wrisberg, C.A., Draper, M.V., Everett, J.J. (1988). Sex role orientation of male and female collegiate athletes from selected individual and team sports. *Sex Roles*, 19, 81-90.

318. Yukelson, D., Weinberg, R., Jackson, A. (1984). A multidimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103-117.
319. Yukl, G. (1971). Toward a behavioral theory of leadership. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 414-440.

## INDEKS RYCIN

<i>Rysunek 1.</i> Konceptyjne ramy badania drużyn sportowych - model A. V. Carrona. ....	16
<i>Rysunek 2.</i> Konceptyjny model spójności grupowej w sporcie. ....	24
<i>Rysunek 3.</i> Ogólne ramy do badania korelatów spójności grupowej w sporcie. ....	28
<i>Rysunek 4.</i> Wielowymiarowy Model Przywództwa. ....	34
<i>Rysunek 5.</i> Źródła i konsekwencje poczucia drużynowej skuteczności. ....	42
<i>Rysunek 6.</i> Model badawczy. ....	93
<i>Rysunek 7.</i> Graficzne podsumowanie uzyskanych wyników dla drużyn kobiecych. ....	206
<i>Rysunek 8.</i> Graficzne podsumowanie uzyskanych wyników dla drużyn męskich. ....	207

## INDEKS TABEL

Tabela 4.1 Zmienne i ich operacjonalizacja .....	97
Tabela 4.2 Wymiary satysfakcji zgodnie z Skalą satysfakcji w sporcie .....	99
Tabela 4.3 Wymiary poczucia drużynowej skuteczności zgodnie z Kwestionariuszem poczucia drużynowej skuteczności .....	101
Tabela 4.4 Wymiary zachowań przywódczych w sporcie zgodnie ze Skalą przywództwa w sporcie .....	102
Tabela 5.1.1 Porównanie drużyn, które wzięły udział w obu etapach badawczych z drużynami, które wypadły z badań po I etapie, pod względem analizowanych zmiennych .....	106
Tabela 5.1.2 Poziom rozgrywek ligowych w których uczestniczyły badane drużyny w I etapie .....	108
Tabela 5.1.3 Dyscypliny sportowe uprawiane przez badane drużyny w I etapie .....	108
Tabela 5.1.4 Płeć członków badanych drużyn w I etapie .....	108
Tabela 5.1.5 Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn kobiecych przebadanych w I etapie .....	109
Tabela 5.1.6 Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn męskich przebadanych w I etapie .....	109
Tabela 5.1.7 Płeć oraz wiek badanych w I etapie .....	109
Tabela 5.1.8 Poziom rozgrywek ligowych w których uczestniczyły badane drużyny w II etapie .....	110
Tabela 5.1.9 Dyscypliny sportowe uprawiane przez badane drużyny w II etapie .....	110
Tabela 5.1.10 Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn kobiecych przebadanych w II etapie .....	111
Tabela 5.1.11 Poziom rozgrywek i uprawiane dyscypliny sportu drużyn męskich przebadanych w II etapie .....	111
Tabela 5.2.1 Statystyki opisowe dla zmiennej efektywność zadaniowa: sezon aktualny i sezon poprzedni .....	112
Tabela 5.2.2 Interkorelacje dla wskaźników efektywności zadaniowej .....	112
Tabela 5.2.3 Statystyki opisowe dla zmiennej satysfakcja w sporcie .....	114
Tabela 5.2.4 Interkorelacje dla podskal zmiennej satysfakcja w sporcie (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej) .....	114
Tabela 5.2.5 Statystyki opisowe podskal dla zmiennej spójność grupowa (pomiar przed rozpoczęciem sezonu) .....	116
Tabela 5.2.6 Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie indywidualnym (pomiar przed rozpoczęciem sezonu) (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej) .....	117
Tabela 5.2.7 Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie grupowym (pomiar przed rozpoczęciem sezonu) .....	117

Tabela 5.2.8 Statystyki opisowe podskal dla zmiennej spójność grupowa (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego) .....	118
Tabela 5.2.9 Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie indywidualnym (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego) (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej) .....	119
Tabela 5.2.10 Interkorelacje dla podskal zmiennej spójność grupowa na poziomie grupowym (pomiar po zakończeniu sezonu zasadniczego) .....	119
Tabela 5.2.11 Statystyki opisowe podskal dla zmiennej poczucie drużynowej skuteczności .....	120
Tabela 5.2.12 Interkorelacje dla podskal zmiennej poczucie drużynowej skuteczności na poziomie indywidualnym (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej) .....	120
Tabela 5.2.13 Interkorelacje dla podskal zmiennej poczucie drużynowej skuteczności na poziomie grupowym .....	121
Tabela 5.2.14 Statystyki opisowe podskal dla zmiennej przywództwo, pochodzące ze Skali przywództwa w sporcie wersja preferencje sportowców .....	121
Tabela 5.2.15 Statystyki opisowe podskal dla zmiennej przywództwo, pochodzące ze Skali przywództwa w sporcie wersja aktualne zachowanie trenera .....	122
Tabela 5.2.16 Statystyki opisowe dla rozbieżności pomiędzy preferencjami zawodników a doświadczanym zachowaniem trenera z uwzględnieniem podskal SPS .....	123
Tabela 5.2.17 Interkorelacje dla podskal zmiennej przywództwo na poziomie indywidualnym (rzetelność podskal oznaczono na przekątnej) .....	124
Tabela 5.2.18 Interkorelacje dla podskal zmiennej przywództwo na poziomie grupowym .....	125
Tabela 5.2.19 Statystyki opisowe dla zmiennej płęć psychologiczna .....	126
Tabela 5.3.1 Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w zakresie postrzeganych procesów grupowych .....	127
Tabela 5.3.2 Płęć psychologiczna a procesy grupowe .....	130
Tabela 5.4.1 Zmiany nasilenia spójności grupowej w trakcie sezonu zasadniczego (pomiar przed i po zakończeniu sezonu zasadniczego) .....	132
Tabela 5.4.2 Spójność grupowa a poczucie drużynowej skuteczności .....	133
Tabela 5.4.3 Spójność grupowa a przywództwo .....	135
Tabela 5.4.4 Poczucie drużynowej skuteczności a przywództwo .....	136
Tabela 5.5.1 Spójność grupowa mierzona przed rozpoczęciem sezonu a efektywność grupowa .....	138
Tabela 5.5.2 Spójność grupowa mierzona po zakończeniu sezonu a efektywność grupowa .....	138
Tabela 5.5.3 Zmiany spójności grupowej w trakcie sezonu a efektywność grupowa .....	139
Tabela 5.5.4 Poczucie drużynowej skuteczności a efektywność grupowa .....	139
Tabela 5.5.5 Zachowanie trenera w opinii zawodników a efektywność grupowa .....	140
Tabela 5.5.6 Rozbieżność pomiędzy preferencjami i prezentowanym zachowaniem trenera a efektywnością grupową .....	141

Tabela 5.5.7 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: wcześniejsza efektywność) .....	142
Tabela 5.5.8 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna) .....	142
Tabela 5.5.9 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: GIT <sub>2</sub> - GIT <sub>1</sub> ) .....	143
Tabela 5.5.10 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: ATGT <sub>2</sub> - ATGT <sub>1</sub> ) .....	143
Tabela 5.5.11 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: ogólne poczucie drużynowej skuteczności) .....	144
Tabela 5.5.12 Wyniki regresji prostej dla efektywności zadaniowej (predyktor: poczucie drużynowej skuteczności w wymiarze sprawność) .....	144
Tabela 5.6.1 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, integracja grupowa społeczna mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i integracji grupowej społecznej) .....	145
Tabela 5.6.2 Integracja grupowa społeczna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej .....	146
Tabela 5.6.3 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej) .....	147
Tabela 5.6.4 Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej .....	147
Tabela 5.6.5 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wynik ogólny, oraz interakcja płci i poczucia drużynowej skuteczności) .....	148
Tabela 5.6.6 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - informacja zwrotna - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i informacji zwrotnej) .....	149
Tabela 5.6.7 Informacja zwrotna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej .....	150
Tabela 5.6.8 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - informacja zwrotna - rozbieżność, oraz interakcja płci i informacji zwrotnej) .....	151
Tabela 5.6.9 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie autokratyczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i zachowania autokratyczne) .....	151
Tabela 5.6.10 Informacja zwrotna a efektywność z uwzględnieniem płci biologicznej .....	152
Tabela 5.7.1 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	153
Tabela 5.7.2 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	155

Tabela 5.7.3 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	156
Tabela 5.7.4 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt poczucia drużynowej skuteczności wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	157
Tabela 5.7.5 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	159
Tabela 5.7.6 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	160
Tabela 5.7.7 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	161
Tabela 5.7.8 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	162
Tabela 5.7.9 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	163
Tabela 5.7.10 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	163
Tabela 5.7.11 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt spójności zadaniowej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	164
Tabela 5.7.12 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt spójności społecznej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	165
Tabela 5.7.13 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności zadaniowej (II pomiar) wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	166
Tabela 5.7.14 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt spójności społecznej (II pomiar) wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	167
Tabela 5.7.15 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	169
Tabela 5.7.16 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	169



Tabela 5.7.17 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	170
Tabela 5.7.18 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	171
Tabela 5.7.19 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej ogólne poczucie satysfakcji zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	171
Tabela 5.7.20 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	173
Tabela 5.7.21 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	174
Tabela 5.7.22 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	174
Tabela 5.7.23 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	175
Tabela 5.7.24 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z zaangażowania drużyny zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	176
Tabela 5.7.25 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	177
Tabela 5.7.26 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	177
Tabela 5.7.27 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	178
Tabela 5.7.28 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	179
Tabela 5.7.29 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja ze statusu społecznego zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	180
Tabela 5.7.30 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt trenowania i instruowania wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	181

Tabela 5.7.31 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt informacji zwrotnej wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	181
Tabela 5.7.32 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt zachowania demokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	182
Tabela 5.7.33 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt zachowania autokratycznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	183
Tabela 5.7.34 Hierarchiczne modele liniowe dla zmiennej satysfakcja z relacji z trenerem zawierające efekt wsparcia społecznego wraz z efektami interakcyjnymi z płcią biologiczną i psychologiczną .....	184
Tabela 5.9.1 Weryfikacja hipotez - zestawienie zbiorcze .....	197
Tabela A.1 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej) .....	263
Tabela A.2 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej) .....	263
Tabela A.3 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa zadaniowa mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Integracji grupowej zadaniowej) .....	264
Tabela A.4 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej) .....	264
Tabela A.5 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa zadaniowa mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Integracji grupowej zadaniowej) .....	265
Tabela A.6 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Integracji grupowej społecznej) .....	265
Tabela A.7 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wytrwałość, oraz interakcja płci i wytrwałości) .....	266
Tabela A.8 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - sprawność, oraz interakcja płci i sprawność) ..	266
Tabela A.9 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wysiłek, oraz interakcja płci i wysiłku) .....	267
Tabela A.10 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - przygotowanie, oraz interakcja płci i przygotowania) .....	267

Tabela A.11 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - trenowanie i instruowanie - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i trenowania i instruowania) .....	268
Tabela A.12 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie demokratyczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i zachowania demokratycznego) .....	268
Tabela A.13 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie autokratyczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i zachowania autokratycznego) .....	269
Tabela A.14 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - wsparcie społeczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i wsparcia społecznego) .....	269
Tabela A.15 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - trenowanie i instruowanie - rozbieżność, oraz interakcja płci i trenowania i instruowania) .....	270
Tabela A.16 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie demokratyczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i zachowania demokratycznego) .....	270
Tabela A.17 Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - wsparcie społeczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i wsparcia społecznego) .....	271

## ANEKS 1 - NARZĘDZIA BADAWCZE

### Metryczka

**Instrukcja:** Uzupełnij poniższe informacje o sobie.

1. Miejsce urodzenia: .....	2. Rok urodzenia: .....
3. Pierwsza litera imienia matki: .....	4. Pierwsza litera imienia ojca: .....
5. Płeć ( <i>proszę zakreślić właściwą odpowiedź</i> ): a) kobieta b) mężczyzna	6. Trenowana dyscyplina sportu: .....
7. Staż zawodniczy ( <i>ile lat trenujesz daną dyscyplinę</i> ): .....	8. Staż w obecnej drużynie ( <i>ile lat jesteś członkiem tej drużyny</i> ): .....

**Skala Przywództwa w Sporcie**  
**wersja: Preferencje sportowców**

**Instrukcja:** Każde z poniższych stwierdzeń opisuje konkretne zachowania, które trener może przejawiać.

Dla każdego stwierdzenia jest pięć możliwości:

1	2	3	4	5
NIGDY	RZADKO (około 25% czasu)	OKAZYJNIE (50% czasu)	CZĘSTO (około 75% czasu)	ZAWSZE

Proszę, zaznacz swoje preferencje dotyczące zachowania trenera poprzez umieszczenie "X" w odpowiednim polu. Odpowiedz na wszystkie stwierdzenia, nawet jeśli nie jesteś któregoś pewny. Pamiętaj, że nie jest to ocena Twojego trenera, z którym współpracujesz - mają to być Twoje osobiste preferencje dotyczące zachowania trenera. Nie ma tutaj dobrych ani złych odpowiedzi. Twoja spontaniczność i szczerść udzielanych odpowiedzi jest ważna dla powodzenia tych badań.

Chciałbym, aby mój trener:					
1. każdemu zawodnikowi wyjaśniał techniki i taktyki konkretnej dyscypliny.	1	2	3	4	5
2. pytał o opinię zawodników na temat wyboru strategii na konkretne zawody czy mecz.	1	2	3	4	5
3. wyświadczał zawodnikom osobiste przysługi.	1	2	3	4	5
4. doceniał zawodników za dobre wyniki i wyrażał swoje uznanie w towarzystwie innych osób.	1	2	3	4	5
5. odmawiał pójścia na kompromis.	1	2	3	4	5
6. przewidywał co powinno zostać zrobione.	1	2	3	4	5
7. uzyskiwał zgodę grupy co do ważniejszych kwestii zanim sam rozpocznie ich realizację.	1	2	3	4	5
8. zachęcał do bliskich i nieformalnych relacji między zawodnikami.	1	2	3	4	5
9. mówił zawodnikom, jeżeli wykonają zadanie szczególnie dobrze.	1	2	3	4	5
10. od każdego zawodnika oczekiwał realizacji swojego zadania w najmniejszym szczególe.	1	2	3	4	5
11. zachęcał zawodników, aby wysuwali własne propozycje prowadzenie treningów.	1	2	3	4	5
12. zachęcał by zawodnicy zwierali się mu.	1	2	3	4	5
13. nagradzał zawodników za dobre wyniki.	1	2	3	4	5
14. pozwalał zawodnikom na udział w podejmowaniu decyzji.	1	2	3	4	5

Chciałbym, aby mój trener:					
15. pozwalał zawodnikom na sprawdzenie ich własnych sposobów i pomysłów, nawet jeżeli popełniają błędy.	1	2	3	4	5
16. wyrażał uznanie, jeżeli zawodnicy dobrze się spiszą.	1	2	3	4	5
17. nie brał pod uwagę w trakcie planowania treningów, sugestii zawodników.	1	2	3	4	5
18. rozumiał, że na wysiłek zawodników składa się wiele elementów.	1	2	3	4	5
19. pytał zawodników o zdanie na temat ważnych kwestii trenerskich.	1	2	3	4	5
20. wyrażał uznanie, jeżeli się ono należy.	1	2	3	4	5
21. nie tłumaczył swoich decyzji zawodnikom.	1	2	3	4	5
22. wyjaśniał każdemu zawodnikowi, co powinno oraz co nie powinno być robione.	1	2	3	4	5
23. chwalił zawodników za dobrze wykonane ćwiczenia na treningach.	1	2	3	4	5
24. określał szczegółowo, jakie są oczekiwania względem zawodników.	1	2	3	4	5
25. liczył się ze zdaniem i opinią zawodników.	1	2	3	4	5
26. okazywał zrozumienie, kiedy zawodnicy mają problemy.	1	2	3	4	5
27. nie pozwalał zawodnikom na podejmowanie samodzielnych decyzji.	1	2	3	4	5
28. instruował każdego zawodnika indywidualnie w zakresie niezbędnych dla niego umiejętności w konkretnej dyscyplinie sportowej.	1	2	3	4	5
29. inicjował nieformalne spotkania towarzyskie z zawodnikami.	1	2	3	4	5
30. sam podejmował wszystkie decyzje i nie konsultował ich z zawodnikami.	1	2	3	4	5
31. wskazywał zawodnikom dokładnie jakie błędy popełnili.	1	2	3	4	5
32. pozwalał, aby zawodnicy aktywnie uczestniczyli w przygotowaniu planów szkoleniowych.	1	2	3	4	5
33. nie tłumaczył wyznaczanych przez niego celów względem zawodników.	1	2	3	4	5
34. szczegółowo instruował zawodników jak wykonywać poszczególne ruchy, by unikać popełnianych błędów.	1	2	3	4	5
35. pomagał w rozwiązywaniu osobistych problemów zawodników.	1	2	3	4	5
36. dostarczał informacji zawodnikom na temat poziomu ich aktualnych umiejętności.	1	2	3	4	5
37. zawsze służył dobrą radą.	1	2	3	4	5
38. podkreślał swoją władzę i pozycję w drużynie.	1	2	3	4	5
39. dostarczał zawodnikom szczegółowych informacji na temat umiejętności, których muszą się w danym sezonie nauczyć.	1	2	3	4	5
40. zwracał szczególną uwagę na korygowanie błędów popełnianych przez zawodników.	1	2	3	4	5

**Skala Przywództwa w Sporcie**  
**wersja: Zachowanie trenera postrzegane przez sportowców**

**Instrukcja:** Każde z poniższych stwierdzeń opisuje konkretne zachowania, które trener może przejawiać.

Dla każdego stwierdzenia jest pięć możliwości:

1	2	3	4	5
NIGDY	RZADKO (około 25% czasu)	OKAZYJNIE (50% czasu)	CZĘSTO (około 75% czasu)	ZAWSZE

Proszę, zaznaczyć jak zachowuje się Twój trener poprzez umieszczenie "X" w odpowiednim polu. Odpowiedź na wszystkie stwierdzenia, nawet jeśli nie jesteś pewny któregoś. Pamiętaj, że oceniasz zachowanie Twojego aktualnego trenera. Nie ma tutaj dobrych ani złych odpowiedzi. Twoja spontaniczność i szczerść udzielanych odpowiedzi jest ważna dla powodzenia tych badań.

Mój trener:					
1. każdemu zawodnikowi wyjaśnia techniki i taktyki konkretnej dyscypliny.	1	2	3	4	5
2. pyta o opinię zawodników na temat wyboru strategii na konkretne zawody czy mecz.	1	2	3	4	5
3. wyświadcza zawodnikom osobiste przysługi.	1	2	3	4	5
4. docenia zawodników za dobre wyniki i wyraża swoje uznanie w towarzystwie innych osób.	1	2	3	4	5
5. odmawia pójścia na kompromis.	1	2	3	4	5
6. przewiduje co powinno zostać zrobione.	1	2	3	4	5
7. uzyskuje zgodę grupy co do ważniejszych kwestii zanim sam rozpocznie ich realizację.	1	2	3	4	5
8. zachęca do bliskich i nieformalnych relacji między zawodnikami.	1	2	3	4	5
9. mówi zawodnikom, jeżeli wykonają zadanie szczególnie dobrze.	1	2	3	4	5
10. od każdego zawodnika oczekuje realizacji swojego zadania w najmniejszym szczególe.	1	2	3	4	5
11. zachęca zawodników, aby wysuwali własne propozycje prowadzenie treningów.	1	2	3	4	5
12. zachęca by zawodnicy zwierali się mu.	1	2	3	4	5
13. nagradza zawodników za dobre wyniki.	1	2	3	4	5
14. pozwala zawodnikom na udział w podejmowaniu decyzji.	1	2	3	4	5

Mój trener:					
15. pozwala zawodnikom na sprawdzenie ich własnych sposobów i pomysłów, nawet jeżeli popełniają błędy.	1	2	3	4	5
16. wyraża uznanie, jeżeli zawodnicy dobrze się spiszą.	1	2	3	4	5
17. nie bierze pod uwagę w trakcie planowania treningów, sugestii zawodników.	1	2	3	4	5
18. rozumie, że na wysiłek zawodników składa się wiele elementów.	1	2	3	4	5
19. pyta zawodników o zdanie na temat ważnych kwestii trenerskich.	1	2	3	4	5
20. wyraża uznanie, jeżeli się ono należy.	1	2	3	4	5
21. nie tłumaczy swoich decyzji zawodnikom.	1	2	3	4	5
22. wyjaśnia każdemu zawodnikowi, co powinno oraz co nie powinno być robione.	1	2	3	4	5
23. chwali zawodników za dobrze wykonane ćwiczenia na treningach.	1	2	3	4	5
24. określa szczegółowo, jakie są oczekiwania względem zawodników.	1	2	3	4	5
25. liczy się ze zdaniem i opinią zawodników.	1	2	3	4	5
26. okazuje zrozumienie, kiedy zawodnicy mają problemy.	1	2	3	4	5
27. nie pozwala zawodnikom na podejmowanie samodzielnych decyzji.	1	2	3	4	5
28. instruuje każdego zawodnika indywidualnie w zakresie niezbędnych dla niego umiejętności w konkretnej dyscyplinie sportowej.	1	2	3	4	5
29. inicjuje nieformalne spotkania towarzyskie z zawodnikami.	1	2	3	4	5
30. sam podejmuje wszystkie decyzje i nie konsultuje ich z zawodnikami.	1	2	3	4	5
31. wskazuje zawodnikom dokładnie jakie błędy popełnili.	1	2	3	4	5
32. pozwala, aby zawodnicy aktywnie uczestniczyli w przygotowaniu planów szkoleniowych.	1	2	3	4	5
33. nie tłumaczy wyznaczanych przez niego celów względem zawodników.	1	2	3	4	5
34. szczegółowo instruuje zawodników jak wykonywać poszczególne ruchy, by unikać popełnianych błędów.	1	2	3	4	5
35. pomaga w rozwiązywaniu osobistych problemów zawodników.	1	2	3	4	5
36. dostarcza informacji zawodnikom na temat poziomu ich aktualnych umiejętności.	1	2	3	4	5
37. zawsze służy dobrą radą.	1	2	3	4	5
38. podkreśla swoją władzę i pozycję w drużynie.	1	2	3	4	5
39. dostarcza zawodnikom szczegółowych informacji na temat umiejętności, których muszą się w danym sezonie nauczyć.	1	2	3	4	5
40. zwraca szczególną uwagę na korygowanie błędów popełnianych przez zawodników.	1	2	3	4	5



### Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności

**Instrukcja:** Oceń, na ile Twoja DRUŻYNA, w kontekście zbliżającego się sezonu zasadniczego, jest PEWNA, że posiada wystarczające zdolności by:

(Pamiętaj, że Twoje odpowiedzi mają być odwzorowaniem myślenia Twojej całej drużyny, a nie tylko Twoich odczuć. Czyli zaznacz na ile Twoja drużyna jest pewna, że jest w stanie np. pokonać przeciwną drużynę)

		W ogóle nie jest pewna						Jest wyjątkowo pewna				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Podnosić się i odzyskiwać prowadzenie po słabej grze	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Pokonywać przeciwne drużyny	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Zachowywać spokój pod presją	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Być odpowiednio przygotowaną do meczów	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Wykazywać większą odporność psychiczną niż przeciwne drużyny	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Wykazywać się sprawnością fizyczną	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Wykazywać większe umiejętności niż przeciwne drużyny	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Ciężko pracować jako zespół	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Odzyskiwać prowadzenie w meczach by osiągać sukces	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Utrzymywać motywację w trakcie meczów w całym sezonie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Fizycznie przygotować się do sezonu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Grać jak najlepiej w trakcie całego sezonu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Utrzymywać pozytywne nastawienie w trakcie meczów w całym sezonie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.	Odnosić sukcesy	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Współdziałać	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Dawać z siebie maksimum wysiłku	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Zwycięzać w meczach	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Utrzymywać kontrolę przez wszystkie mecze	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Utrzymywać koncentrację w trakcie meczów w całym sezonie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Przygotować się psychicznie do tego sezonu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	Utrzymywać zaangażowanie w realizację celów w trakcie sezonu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## Kwestionariusz Środowiska Grupowego

**Instrukcja:** Następujące twierdzenia mają na celu ocenę Twoich odczuć co do TWOJEGO OSOBISTEGO ZAANGAŻOWANIA w drużynę. Proszę zakreślić kółkiem numer od 1 do 9, co określi poziom zgodności Twoich sądów z danym twierdzeniem.

(Cyfra 1 oznacza, że zdecydowanie nie zgadzasz się z danym stwierdzeniem, 2, że raczej się nie zgadzasz itd. aż do 8, który oznacza, że raczej zgadzasz się z danym stwierdzeniem; 9, że zdecydowanie się zgadzasz.)

1. Nie lubię utrzymywać kontaktów towarzyskich z członkami mojego zespołu.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
2. Nie jestem zadowolony z czasu, jaki otrzymuję do gry (w trakcie treningów, sparingów, meczów).									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
3. Nie będzie mi brakowało członków drużyny po zakończeniu sezonu.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
4. Nie jestem zadowolony z poziomu zaangażowania mojej drużyny w wygraną.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
5. Niektórzy moi najlepsi przyjaciele są w mojej drużynie.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
6. Ta drużyna nie daje mi dość okazji do udoskonalenia mojego poziomu sportowego.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
7. Bardziej lubię uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich z innymi ludźmi niż z członkami mojego zespołu (drużyny).									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
8. Nie lubię stylu pracy tej drużyny.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		
9. Dla mnie ta drużyna jest jedną z najważniejszych grup towarzyskich do jakich należę.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
zdecydowanie nie zgadzam się							zdecydowanie zgadzam się		

10. Nasza drużyna jest zjednoczona w dążeniu do osiągnięcia celu w czasie meczów.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
11. Członkowie naszej drużyny wolą raczej wychodzić osobno, niż wspólnie jako drużyna.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
12. Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za jakąkolwiek porażkę lub zły występ naszego zespołu.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
13. Członkowie naszej drużyny rzadko zbierają się wspólnie w celach towarzyskich.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
14. Członkowie naszej drużyny mają aspiracje sprzeczne z wspólnym interesem drużyny w czasie meczów.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
15. Drużyna nasza chętnie spędzałaby czas wspólnie poza sezonem.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
16. Jeżeli członkowie naszej drużyny mają problemy w czasie treningu każdy chce im pomóc, abyśmy mogli być dalej razem w grupie.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
17. Członkowie naszej drużyny nie trzymają się razem poza treningami i meczami.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9
18. Członkowie naszej drużyny nie rozmawiają swobodnie o indywidualnej odpowiedzialności każdego zawodnika podczas treningów lub meczów.								
1 zdecydowanie nie zgadzam się	2	3	4	5	6	7	8 zdecydowanie zgadzam się	9

## Inwentarz Płci Psychologicznej

**Instrukcja:** Poniżej przedstawiono 35 cech, które charakteryzują ludzi. Zaznacz, w jakim stopniu każda z tych cech – twoim zdaniem – opisuje ciebie. Do odpowiedzi użyj poniższej, 5-cio stopniowej skali:

1. zupełnie taki nie jestem
2. raczej nie jestem taki
3. jestem taki w przeciętnym stopniu
4. raczej jestem taki
5. taki właśnie jestem

1. Dominujący	1	2	3	4	5
2. Wrażliwy	1	2	3	4	5
3. Niezależny	1	2	3	4	5
4. Odpowiedzialny	1	2	3	4	5
5. Troskliwy	1	2	3	4	5
6. Rywalizujący	1	2	3	4	5
7. Nastawiony na sukces	1	2	3	4	5
8. Angażujący się w sprawy innych	1	2	3	4	5
9. Przyjacielski	1	2	3	4	5
10. Mający siłę przebicia	1	2	3	4	5
11. Łagodny	1	2	3	4	5
12. Kokieterijny	1	2	3	4	5
13. Łatwo podejmujący decyzje	1	2	3	4	5
14. Wiarygodny	1	2	3	4	5
15. Arogancki	1	2	3	4	5
16. Dbający o swój wygląd	1	2	3	4	5
17. Gospodarny	1	2	3	4	5
18. Tolerancyjny	1	2	3	4	5
19. Mający poczucie estetyki	1	2	3	4	5
20. Gderliwy	1	2	3	4	5
21. Czuły	1	2	3	4	5
22. Uczuciowy	1	2	3	4	5
23. Wrażliwy na potrzeby innych	1	2	3	4	5
24. Mający dobrą kondycję fizyczną	1	2	3	4	5
25. Z poczuciem humoru	1	2	3	4	5
26. Mający zdolność przewidywania	1	2	3	4	5
27. Pewny siebie	1	2	3	4	5
28. Samowystarczalny	1	2	3	4	5
29. Zdolny do poświęceń	1	2	3	4	5
30. Delikatny	1	2	3	4	5
31. Sympatyczny	1	2	3	4	5
32. Otwarty na świat zdarzeń zewnętrznych	1	2	3	4	5
33. Eksperymentujący w życiu seksualnym	1	2	3	4	5
34. Naiwny	1	2	3	4	5
35. Sprytny	1	2	3	4	5

## Skala Satysfakcji w Sporcie

**Instrukcja:** Poniżej znajdują się stwierdzenia dotyczące zadowolenia z uprawiania sportu. Proszę, ustosunkuj się do nich zgodnie ze skalą:

- 1 - całkowicie niezadowolony
- 2 - ledwie zadowolony
- 3 - dość zadowolony
- 4 - bardzo zadowolony
- 5 - całkowicie zadowolony

<i>Jestem zadowolony...</i>					
1.	z osiągnięć mojej drużyny w tym sezonie	1	2	3	4 5
2.	z tego jak moja drużyna pracuje by być najlepsza	1	2	3	4 5
3.	z mojego statusu społecznego w drużynie	1	2	3	4 5
4.	z poprawy poziomu moich umiejętności sportowych	1	2	3	4 5
5.	z informacji zwrotnych jakich udziela mi trener	1	2	3	4 5
6.	z miejsca w tabeli jakie zajmuje moja drużyna w tym sezonie	1	2	3	4 5
7.	z poświęcenia członków drużyny i ich wspólnej pracy dla osiągnięcia celu drużyny	1	2	3	4 5
8.	z roli społecznej jaką pełnię w drużynie	1	2	3	4 5
9.	z mojej gry w tym sezonie	1	2	3	4 5
10.	z uznania jakie otrzymuję od mojego trenera, kiedy robię coś dobrze	1	2	3	4 5
11.	ze stopnia w jakim moja drużyna osiągnęła cele drużyny w tym sezonie	1	2	3	4 5
12.	ze stopnia współpracy zawodników w ramach bycia drużyną	1	2	3	4 5
13.	ze stopnia w jakim moi koledzy/koleżanki z drużyny mnie akceptują	1	2	3	4 5
14.	z postępów jakie zrobiłem w tym sezonie	1	2	3	4 5
15.	ze wsparcia jakie otrzymuję od trenera	1	2	3	4 5
16.	z sukcesów i porażek mojej drużyny	1	2	3	4 5
17.	z zaangażowania mojej drużyny	1	2	3	4 5
18.	z relacji jakie mam z członkami mojej drużyny	1	2	3	4 5
19.	z rezultatów moich treningów	1	2	3	4 5
20.	ze stopnia w jakim mój wysiłek i zaangażowanie jest doceniane przez trenera	1	2	3	4 5

Osoba odpowiedzialna za projekt badawczy:

mgr Zuzanna Wałach-Biśta  
Katedra Psychologii Społecznej i Środowiskowej  
Instytut Psychologii  
Uniwersytet Śląski  
zuzanna.walach@us.edu.pl  
tel. 502 297 140

**Informacje na temat badania**

Niniejsze badanie jest częścią większego projektu badawczego, którego celem jest sprawdzenie wpływu procesów grupowych zachodzących wewnątrz drużyn sportowych na ich efektywność i satysfakcję zawodników.

Projekt składa się z II etapów badawczych i będzie prowadzony w trakcie całego sezonu. Ostatni etap badań zaplanowany jest po zakończeniu całego sezonu.

Podczas tego badania, proszę abyś uzupełnił(a) ankietę zawierającą pytania socjodemokratyczne na Twój temat, oraz cztery krótkie kwestionariusze zawierające pytania dotyczące Twojego funkcjonowania w drużynie. Bardzo proszę o indywidualne udzielanie odpowiedzi, zgodnie z tym co sam/sama myślisz.

Ze względu na podłużny charakter badań, konieczne jest by osoba badana wzięła udział we wszystkich II etapach badawczych. Dane zebrane z każdego etapu badawczego od jednej osoby będą traktowane jako jedność, stąd też konieczność przypisania osobom badanym specyficznego dla nich kodu. Służą temu pytania zawarte w Ankiecie, dlatego proszę o udzielenie odpowiedzi na wszystkie zawarte w niej pytania zgodnie z prawdą.

Badanie jest całkowicie anonimowe, a dane które udostępniasz w Ankiecie nie mają na celu zidentyfikowania Twojej osoby. Wszystkie uzupełnione przez Ciebie dane będą przetwarzane wyłącznie w celach badawczych przez nieliczne uprawnione do tego osoby, i nikt ze sztabu trenerskiego nie będzie miał wglądu do uzupełnionego przez Ciebie arkusza kwestionariuszowego.

Uzupełniając poniższe ankiety zgadzasz się na dobrowolny udział w badaniu.

Szczegółowe informacje dotyczące badania otrzymasz kontaktując się bezpośrednio ze mną.

Zuzanna Wałach-Biśta

Osoba odpowiedzialna za projekt badawczy:

mgr Zuzanna Wałach-Biśta  
Katedra Psychologii Społecznej i Środowiskowej  
Instytut Psychologii  
Uniwersytet Śląski  
zuzanna.walach@us.edu.pl  
tel. 502 297 140

**Informacje na temat badania**

Niniejsze badanie jest częścią większego projektu badawczego, którego celem jest sprawdzenie wpływu procesów grupowych zachodzących wewnątrz drużyn sportowych na ich efektywność i satysfakcję zawodników.

Projekt składa się z II etapów badawczych i był prowadzony w trakcie całego sezonu.

Podczas tego badania, proszę abyś uzupełnił(a) ankietę zawierającą pytania socjodemokratyczne na Twój temat, oraz trzy krótkie kwestionariusze zawierające pytania dotyczące Twojego funkcjonowania w drużynie. Bardzo proszę o indywidualne udzielanie odpowiedzi, zgodnie z tym co sam/sama myślisz.

Ze względu na podłużny charakter badań, konieczne jest by osoba badana wzięła udział we wszystkich II etapach badawczych. Dane zebrane z każdego etapu badawczego od jednej osoby są traktowane jako jedność, stąd też konieczność przypisania osobom badanym specyficznego dla nich kodu. Służą temu pytania zawarte w Ankiecie, dlatego proszę o udzielenie odpowiedzi na wszystkie zawarte w niej pytania zgodnie z prawdą.

Badanie jest całkowicie anonimowe, a dane które udostępniasz w Ankiecie nie mają na celu zidentyfikowania Twojej osoby. Wszystkie uzupełnione przez Ciebie dane będą przetwarzane wyłącznie w celach badawczych przez nieliczne uprawnione do tego osoby, i nikt ze sztabu trenerskiego nie będzie miał wglądu do uzupełnionego przez Ciebie arkusza kwestionariuszowego.

Uzupełniając poniższe ankiety zgadzasz się na dobrowolny udział w badaniu.

Szczegółowe informacje dotyczące badania otrzymasz kontaktując się bezpośrednio ze mną.

Zuzanna Wałach-Biśta

## ANEKS 2 - DODATKOWE STATYSTYKI

Tabela A.1

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej społecznej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,03$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,03$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,33†		-0,33 †
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna				-0,18		-0,15
Indywidualna atrakcyjność grupowa społeczna x płeć						-0,17
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,145$		$F(2, 25) = 2,64;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,108$		$F(3, 24) = 2,01;$ $p < 0,2;$ adj. $R^2 = 0,101$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.2

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,40*		-0,40*
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa				0,08		0,07
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa x płeć						0,08
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 2,22;$ $p < 0,2;$ adj. $R^2 = 0,083$		$F(3, 24) = 1,49;$ $p < 0,3;$ adj. $R^2 = 0,052$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



Tabela A.3

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa zadaniowa mierzona przed sezonem, oraz interakcja płci i Integracji grupowej zadaniowej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,02$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,39*		-0,39*
Integracja grupowa zadaniowa				0,07		0,09
Integracja grupowa zadaniowa x płeć						-0,13
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 2,20;$ $p < 0,2;$ adj. $R^2 = 0,082$		$F(3, 24) = 1,60$ $p < 0,3;$ adj. $R^2 = 0,063$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.4

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Indywidualnej atrakcyjności grupowej zadaniowej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,09$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,03$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,45†		-0,45†
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa				0,30		0,41
Indywidualna atrakcyjność grupowa zadaniowa x płeć						-0,19
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 3,32;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,214$		$F(3, 14) = 2,72;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,183$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.5

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa zadaniowa mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Integracji grupowej zadaniowej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,04$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,46†		-0,46†
Integracja grupowa zadaniowa				-0,06		-0,02
Integracja grupowa zadaniowa x płeć						-0,19
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,16;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,120$		$F(3, 14) = 1,63;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,101$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.6

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, Integracja grupowa społeczna mierzona po zakończeniu sezonu, oraz interakcja płci i Integracji grupowej społecznej)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,43†		-0,42		-0,42
Integracja grupowa społeczna				0,06		0,07
Integracja grupowa społeczna x płeć						-0,10
Model statystyczny	$F(1, 15) = 3,44;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,132$		$F(2, 14) = 1,64;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,074$		$F(3, 13) = 1,08;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,014$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.7

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wytrwałość, oraz interakcja płci i wytrwałości)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 =$ 0,15*	$\beta$	$\Delta R^2 =$ 0,04	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,00$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,37†		-0,37†
wytrwałość				0,21		0,21
wytrwałość x płeć						0,00
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 2,92;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,124$		$F(3, 24) = 1,87;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,088$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.8

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - sprawność, oraz interakcja płci i sprawność)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 =$ 0,15*	$\beta$	$\Delta R^2 =$ 0,13*	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,35*		-0,35†
sprawność				0,36*		0,38*
sprawność x płeć						0,11
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 4,76;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,218$		$F(3, 24) = 3,24;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,199$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.9

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - wysiłek, oraz interakcja płci i wysiłku)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,07$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,40*		-0,41*
wysiłek				0,26		0,26
wysiłek x płeć						0,08
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 3,32;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,146$		$F(3, 24) = 2,19;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,117$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.10

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, poczucie drużynowej skuteczności - przygotowanie, oraz interakcja płci i przygotowania)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,15^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,05$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$
płeć		-0,38*		-0,42*		-0,41*
przygotowanie				0,23		0,24
przygotowanie x płeć						0,09
Model statystyczny	$F(1, 26) = 4,41;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,112$		$F(2, 25) = 3,04;$ $p < 0,1;$ adj. $R^2 = 0,131$		$F(3, 24) = 2,04;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,103$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.11

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - trenowanie i instruowanie - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i trenowania i instruowania)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,12$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,47†		-0,47*
trenowanie i instruowanie				0,09		0,05
trenowanie i instruowanie x płeć						0,36
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50$ ; $p < 0,05$ ; adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,22$ ; $p > 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,125$		$F(3, 14) = 2,54$ ; $p < 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,214$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.12

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie demokratyczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i zachowania demokratycznego)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,02$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,00$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,48†		-0,48†
zachowanie demokratyczne				0,12		0,18
zachowanie demokratyczne x płeć						-0,06
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50$ ; $p < 0,05$ ; adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,30$ ; $p > 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,133$		$F(3, 14) = 1,44$ ; $p > 0,1$ ; adj. $R^2 = 0,072$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.13

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie autokratyczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i zachowania autokratycznego)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,04$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,47†		-0,47†
zachowanie autokratyczne				-0,07		0,21
zachowanie autokratyczne x płeć						-0,34
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,18;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,225$		$F(3, 14) = 1,66;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,104$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.14

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - wsparcie społeczne - zachowanie aktualne, oraz interakcja płci i wsparcia społecznego)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 = 0,22^*$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,01$	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,03$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,51†		-0,48†
wsparcie społeczne				0,08		0,02
wsparcie społeczne x płeć						0,19
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,18;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,225$		$F(3, 14) = 1,62;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,258$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.15

Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - trenowanie i instruowanie - rozbieżność, oraz interakcja płci i trenowania i instruowania)

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 =$ 0,22*	$\beta$	$\Delta R^2 =$ 0,02	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,09$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,46†		-0,47†
rozbieżność trenowanie i instruowanie				-0,14		-0,08
rozbieżność trenowanie i instruowanie x płeć						-0,30
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,35;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,137$		$F(3, 14) = 2,26;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,182$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.16

Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - zachowanie demokratyczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i zachowania demokratycznego)

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 =$ 0,22*	$\beta$	$\Delta R^2 =$ 0,01	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,06$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,46†		-0,48†
rozbieżność zachowanie demokratyczne				-0,09		0,11
rozbieżność zachowanie demokratyczne x płeć						-0,32
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,20;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,124$		$F(3, 14) = 1,92;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,139$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela A.17

*Hierarchiczna analiza regresji dla efektywności grupowej zadaniowej (predyktor: płeć, przywództwo - wsparcie społeczne - rozbieżność, oraz interakcja płci i wsparcia społecznego)*

	Krok 1		Krok 2		Krok 3	
	$\Delta R^2 =$ 0,22*	$\beta$	$\Delta R^2 =$ 0,01	$\beta$	$\Delta R^2 = 0,02$	$\beta$
płeć		-0,47*		-0,44†		-0,56*
rozbieżność						
wsparcie społeczne				0,13		-0,40
rozbieżność						
wsparcie społeczne						0,63†
x płeć						
Model statystyczny	$F(1, 16) = 4,50;$ $p < 0,05;$ adj. $R^2 = 0,171$		$F(2, 15) = 2,18;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,122$		$F(3, 14) = 1,55;$ $p > 0,1;$ adj. $R^2 = 0,089$	

†  $p < 0,1$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$